

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Podpora v nezaměstnanosti v České republice a ve
vybraných zemích Evropské unie**

Unemployment benefits in the Czech Republic and in selected
European Union countries

Konzultant: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Zpracovatel: Mgr. Tereza Křivánková

Září 2011

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne.....

Podpis

Obsah

Úvod.....	4
Pojem nezaměstnanosti obecně.....	6
Politika zaměstnanosti v České republice a v EU.....	9
Koordinace systému sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie.....	16
Nezaměstnanost a podpora v nezaměstnanosti v zemích Evropské unie...	39
Podpora v nezaměstnanosti v České republice.....	44
Podpora v nezaměstnanosti v zemích Evropské unie – Irská republika.....	64
Podpora v nezaměstnanosti v zemích Evropské unie – SRN.....	86
Závěr.....	112
Seznam zkratek.....	116
Seznam literatury.....	117
Resumé.....	125
Abstrakt.....	126

Úvod

Placená práce představuje hlavní zdroj příjmů většiny osob v dnešní společnosti. Rovněž je v současné civilizaci chápána jako hlavní prostředek emancipace jedinců. Od placené práce je v dnešní době stále odvozena řada práv, zejména sociálních. O dnešní demokracii se tak oprávněně často hovoří jako o pracovní demokracii, tak či onak spojené s existencí placené práce.¹

Právo na zaměstnání je uvedeno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v ust. § 10 „....*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.....*“.

Právo na práci je jedno ze základních práv², které je obsaženo také ve Všeobecné deklaraci lidských práv a rovněž také v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Obsahem tohoto práva je jednoznačně možnost zvolit si svobodně zaměstnání, pracovat za uspokojivých pracovních podmínek a rovněž za přiměřených platebních podmínek. V širším pojetí je možné do tohoto práva zahrnout rovněž také právo na podporu v nezaměstnanosti. Jako jeden z nástrojů pasivní politiky v nezaměstnanosti má jednak funkci finanční podpory nezaměstnané osoby, a jednak je možné, to však již závisí na konkrétních zákonných ustanoveních té které země, aby plnila rovněž také motivační funkci. Zejména v případech, kdy je rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a minimální mzdou dostatečně velký.

¹ Mareš Petr, Sirovátka Tomáš, Dochází na českém trhu k marginalizaci?, Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, 2003, str. 118

² Článek 22, usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN, Všeobecná deklarace lidských práv: *"Everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to realisation, through national effort and international co-operation and in accordance with the organisation and resources of each State, of the economic, social and cultural rights indispensable for his dignity and the free development of his personality."*

Právo na práci je v českém právním řádu zakotveno v čl. 26 odst. 3. Listiny základních práv a svobod. Dle tohoto ustanovení „...*má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občané, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje...*“

Právo na práci je tvořeno třemi dalšími složkami: právo práci získat, právo práci si udržet a právo na ekonomické zabezpečení, pokud člověk nemůže z určitých státem stanovených a uznávaných důvodů pracovat. Právo na práci se vztahuje jak na práci závislou tak nezávislou. Oproti tomuto obecnějšímu vymezení, právo na zaměstnání, které je definováno jak již bylo výše uvedeno v zákoně o zaměstnanosti, se vztahuje zejména na práci závislou. Jde o právo lidí, kteří chtějí a pracovat mohou a o práci se ucházejí, právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

Zaměstnání, které je uchazeči zprostředkováno, by mělo být pro něj vhodné, což znamená, že takové zaměstnání musí odpovídat jeho zdravotnímu stavu a také je nutno přihlídnout i k věku osoby. Dalším významným kritériem k posuzování vhodnosti zaměstnání je jeho kvalifikace. Zaměstnání, jež je uchazeči nabízeno, by mělo odpovídat jeho kvalifikaci a schopnostem, protože lze považovat za ekonomicky škodlivé, když vysokoškolsky vzdělaní lidé vykonávají zaměstnání, k jejichž kvalitnímu výkonu postačuje mnohem nižší vzdělání. Při zprostředkování zaměstnání je též vhodné přihlížet k délce předchozí doby zaměstnání a k možnosti ubytování. Zde je nutno podotknout, že v první řadě je při zprostředkování práce nabízet uchazeči taková zaměstnání, která ho nebudou nutit k tomu, aby opustil své bydliště a zpřetrhal tak veškeré vazby. Každý ale samozřejmě má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání také v zahraničí.

1. Pojem nezaměstnanosti obecně

Skutečnost, že v ekonomice jsou přítomny práceschopné nezaměstnané osoby, znamená, že se vyskytuje na trhu nezaměstnanost. Z pohledu ekonomické teorie rozlišujeme tři druhy nezaměstnanost. Nezaměstnanost frikční, cyklickou a strukturální. Toto rozdělení nezaměstnanosti je dáno podle ukazatelů příčin nezaměstnanosti.

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost cyklická vychází z existence hospodářského cyklu. Ten je projevem fungování tržní ekonomiky a takto ovlivňuje zaměstnanost i nezaměstnanost. Rozlišujeme fáze recese, kdy nezaměstnanost roste v důsledku poklesu počtu pracovních míst, snížené produkce a následné klesající poptávky po práci. Výsledkem je růst nezaměstnanosti téměř ve všech odvětvích. Opakem tohoto procesu je fáze růstu, kdy poptávka stoupá, počet pracovních příležitostí se zvyšuje a míra nezaměstnanosti tak klesá.

Téměř pro každou ekonomiku je určitým způsobem nutný a nevyhnutelný vznik **sezónní nezaměstnanosti**, pro některé země více pro některé méně. Vždy však dochází v různých obdobích roku v důsledku ukončení sezónních prací, pro toto období typických, k růstu nezaměstnanosti. Jde o přirozený pohyb pracovních sil v důsledku sezónního zaměstnávání. **Fluktuační nezaměstnanost** je důsledkem pohybu práceschopných osob v důsledku například stěhování, ukončení studia, hledání zaměstnání po mateřské dovolené apod.

V důsledku nutných změn v ekonomickém prostředí dochází k tomu, že se některá odvětví utlumují nebo i zanikají a jiná se rozvíjejí. Na trhu práce se tak poptávka po určité profesi nebo druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje. Skutečnost, že se určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají, mnohdy vyžaduje, aby se zaměstnanci, kteří ztratili práci,

rekvalifikovali, aby mohli nalézt uplatnění v expandujících odvětvích a sektorech. **Strukturální nezaměstnanost** je přirozenou a nevyhnutelnou součástí ekonomického vývoje. Potlačování strukturálních změn hospodářství oslabuje, vede k jeho zaostávání a ztrátě konkurenceschopnosti.

V současnosti se objevují v České republice, ale i v jiných evropských zemích všechny tři typy nezaměstnanosti výše uvedené. Světová ekonomická recese ovlivnila poptávku českých firem, a to způsobilo, že český hospodářský cyklus se dostal do fáze recese – cyklická nezaměstnanost. Dalším logickým pokračováním bylo utlumení některých struktur hospodářství typicky automobilový průmysl, sklářství, utlumení trhu s realitami. Zde se objevuje nezaměstnanost strukturální.

1.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Aktivní politika zaměstnanosti ze strany vlády oplývá mnoha nástroji, kterými lze nezaměstnanost a její růst či pokles ovlivňovat. Mezi ně patří zlepšování informovanosti o volných pracovních místech, podpora fluktuace práceschopných osob za prací nebo také finanční podpora rekvalifikací.

Vládní *pasivní politika zaměstnanosti* má zmírnit dopady nezaměstnanosti a to vyplácením dávek podpory v nezaměstnanosti.

Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek. Větší sociální jistoty mohou být příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti, například v podobě nižšího zájmu o hůře placenou práci. Nízká mzda a dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek může být pracovně demotivující. Porovnání příjmů dosažitelných ze systému sociální péče, například částky životního minima a dorovnání nezbytných nákladů na bydlení, s minimální mzdou získanou za odvedenou práci, ukazuje, že se z ekonomického hlediska nemusí vyplatit pracovat.

Demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva je rovněž faktorem ovlivňující trh práce. Jde zejména o prodlužující se délku života, zvyšování hranice pro odchod do důchodu a další demografické údaje. Vliv zde má také jednoznačné zaměstnávání cizinců, kteří často obsazují pozice a pracovní místa, o něž tuzemští pracovníci nemají zájem.

Motivace, schopnosti a kvalifikace práceschopného obyvatelstva představují důležité faktory pro strukturu trhu práce. Motivace hledat a nalézt zaměstnání je důležitým, dalo by se říct i klíčovým, činitelem. Konkurenceschopnost na trhu práce člověka zvyšují také jeho znalosti, schopnosti, ale také předchozí zkušenosti. Toto představuje problém u čerstvých absolventů studia, kteří mají prokazatelné vzdělání, postrádají však často předchozí praxi v daném oboru.

Ochota stěhovat se za prací, pružnost či mobilita jsou důležitými činiteli. Obecně je známo, že ochota se stěhovat za prací nejen v rámci České republiky, ale také v rámci Evropské unie, je v tuzemsku velmi nízká. Přesto dnešní hospodářská recese vytváří tlak na práceschopné osoby k mobilitě a určité fluktuaci.

1.3 Marginalizace na pracovním trhu

Z hlediska pozitivní definice je marginalizace na trhu práce přiřazování určitých osob takovým pracovním pozicím, které jim neumožňují jejich plnou integraci na tomto trhu a tím snižují jejich šance výběru pracovních příležitostí co se týče žádoucí stability zaměstnání, výše mzdy nebo osobního růstu. Dlouhodobá nezaměstnanost jako jedna z forem marginalizace na pracovním trhu vede k tomu, že lidé mění svůj status nezávislého občana na status osoby závislé na sociálním státu. Dlouhodobá nezaměstnanost pak devastuje lidský kapitál, neboť nezaměstnaní nemohou udržovat či inovovat své pracovní dovednosti, kvalifikaci, a pracovní návyky a což vše dohromady i zvlášť může být v konečném důsledku příčinou jejich sociální exkluze.

2. Politika zaměstnanosti v České republice a EU

2.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Po roce 1989 byl v ČR vzhledem k přechodu z hospodářství centralizovaného na hospodářství tržní nutný vznik moderní politiky zaměstnanosti. V zájmu této transformace bylo, jak již bylo výše uvedeno, definováno právo na práci každé práce schopného člověka v Listině základní práv a svobod, která tak odrážela mezinárodní dokumenty. Došlo tedy k výraznému posunu, o povinnosti pracovat k právu na práci.

Základní legislativní rámec moderní politiky zaměstnanosti byl stanoven zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákonem ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Od počátku devadesátých let byl vyvíjen na politiku zaměstnanosti tlak, jelikož v důsledku přechodu k tržnímu hospodářství se začala v České republice objevovat a postupně narůstat nezaměstnanost, což nebylo v plánovaném hospodářství obvyklé.

Problémem počátku devadesátých let byla nekvalifikovanost pracovních sil. Od začátku byl tedy kladen důraz spíše na aktivní politiku zaměstnanosti především na překvalifikování, rekvalifikaci pracovníků.

Určitý tlak na reformu a zlepšování politiky zaměstnanosti představovaly také přípravné integrační procesy v průběhu devadesátých let do EU a spolupráce s unijními orgány. Politika zaměstnanosti České republiky se měla postupně přizpůsobit Evropské strategii zaměstnanosti (viz dále). Šlo zejména o posílení ekonomické efektivity politiky zaměstnanosti.

V roce 1999 byl českou vládou vytvořen Národní plán zaměstnanosti (NPZ)³, který stanovil konkrétní cíle a směry, ke kterým by měla politika zaměstnanosti směřovat, jednak proto, aby dosáhla kýžené efektivity a jednak také z důvodu přibližování se k principům a cíli Evropské strategie zaměstnanosti.⁴ Přínosem tohoto plánu bylo také zefektivnění fungování komunikace mezi ministerstvem a regionálnímu úřady práce.

NPZ jsou vládními dokumenty, které každoročně ve střednědobé perspektivě stanovují hlavní priority a cíle národních politik členských zemí EU. Tedy tyto plány jsou každoročně aktualizovány. Jsou přijímány vždy v souladu se státním rozpočtem.

2.2 Evropská politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je od konce 90. let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik Evropské unie. V předcházejících letech se ukázalo, že jen hospodářský růst nedokáže řešit značné dopady globalizující se ekonomiky na sociální oblast. V roce 1997 se na zasedání Evropské rady v Lucemburku dohodly členské státy doplnit své národní politiky zaměstnanosti zavedením koordinačního mechanismu na úrovni Unie tzv. otevřenou metodu koordinace.

Znamenalo to, že v souladu s principem subsidiarity si jednotlivé členské státy řídí politiku zaměstnanosti na svých národních úrovních samy, v unijní rovině však dochází ke stanovování společných cílů, priorit a směrů, které pak jednotlivé státy začleňují do svých národních politik zaměstnanosti ve formě *národních akčních plánů zaměstnanosti*. Celý tento proces dozoruje Evropská komise, která vyvíjí určitý morální tlak na státy k zavedení nástrojů či opatření, které se v některých členských státech ukázaly být jako velmi účinné a vyhovující.

³ Národní plán zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

⁴ Usnesení vlády ČR ze dne 5. května 1999, č. 418/1999, o národním plánu zaměstnanosti

V roce 1998 byla do Amsterdamské smlouvy přidána kapitola o zaměstnanosti a tímto došlo ke koordinaci politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. V roce 2000 v Lisabonu byla politika zaměstnanosti začleněna do oblasti hospodářské a sociální politiky. Od roku 2001, kdy byla do této skupiny přidána politika ochrany životního prostředí, tvoří celé toto seskupení základ strategie udržitelného rozvoje Evropské unie.

Cíle a strategie Evropské politiky zaměstnanosti jsou obsaženy v základní dokumentech Politika zaměstnanosti však není prováděna na úrovni Evropské unie, je to záležitost konkrétních členských zemí. Evropská unie stanovuje pouze základní standarty a směry, kterých se pak opatření přijata na národních úrovních drží a jsou s nimi v souladu. Dochází tak ke společné koordinaci politiky zaměstnanosti.

Již v Římské smlouvě⁵ je zakotvena možnost zaměstnávání osob v jakékoliv zemi Společenství, jdoucí ruku v ruce se svobodou pohybu pracovních sil v rámci Společenství.

Politika zaměstnanosti se stala jednou z priorit Evropského společenství v devadesátých letech. V roce 1993 vytvořila Evropská komise Bílou knihu - růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost. Tato kniha obsahuje strategii, která umožňuje snížit nezaměstnanost a zvýšit ekonomický růst za pomoci rozvoje lidských zdrojů.

Evropská strategie zaměstnanosti⁶ byla představena na Lucemburském summitu v roce 1997. Hlavními body byla a dodnes jsou:⁷

- Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané;
- Tvorba pracovních míst a podpora podnikání;
- Posilování adaptability a mobility na trhu práce;

⁵ Hlava III, kapitola I, článek 48 Smlouva o založení EHS, *Úřední věstník C 321E ze dne 29. prosince 2006*

⁶ Doporučení Rady 2003/555/ES,
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_oshs_2004-06.pdf

⁷ Doporučení Rady 2003/578/ES,
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

- Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání
- Zvyšování nabídky pracovních sil;
- Rovnost mužů a žen;
- Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce;
- Vytváření pobídek ke zvyšování atraktivity práce;
- Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti.

Pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti byl vytvořen Evropský sociální fond, jeden ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Byl zformován zejména pro to, aby pomáhal rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, rozvíjení trhu práce a lidských zdrojů. Na summitu v portugalském Lisabonu v roce 2000 byla formulována celková strategie zaměstnanosti zaměřená na plnou zaměstnanost, hospodářský růst, sociální soudržnost. V roce 2001 ve Stockholmu byly lisabonské cíle rozšířeny o střednědobý cíl, a to zvýšení zaměstnanosti do roku 2005 na 67 % (57 % zaměstnanost žen). Součástí bylo také stanovení cíle spočívajícím v dosažení zaměstnanosti u starších osob na 50 %, zvýšení míry zaměstnanosti na míru přesahující 70 %, a to vše v roce do roku 2010.

Po čtyřech letech trvání lisabonské strategie nebyly vidět žádné zřetelné výsledky. Proto Wim Kok⁸ spolu se skupinou odborníků připravili střednědobý výhled⁹ a zhodnotili dosavadní vývoj lisabonské strategie. Pomocí této zprávy má Evropská unie dosáhnout lisabonských cílů. Hlavním doporučením byla zejména větší iniciativa a zaměření národních politik zaměstnanosti k uskutečňování, naplňování a směřování k lisabonským prioritám.

Zpráva, kterou skupina okolo tohoto bývalého politika zpracovala, obsahovala řadu doporučení týkající se přímo jednotlivých cílů, resp. strategie jak jich dosáhnout. Kokova skupina vidí hlavní problém v nejednotném postoji členských zemí, ve zdlouhavém procesu uznávání kvalifikací mezi zeměmi,

⁸ Wim Kok – bývalý ministerský předseda Nizozemska

⁹ Zpráva pracovní skupiny Wim Koka, dostupné na:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

nejednotných předpisech a zdlouhavém procesu u zakládání obchodních společností v jednotlivých státech. Řešením tedy zůstává zmenšení administrativních překážek u přiznávání národních kvalifikací. Důležitý je jednotný postoj členských států, aby nedocházelo ke zneužívání národních právních předpisů k vytlačování či úplné blokaci poskytovatelů služeb. Dále je třeba zejména snížení doby a finančních nákladů na zakládání společností.

2.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Základním nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti v souladu s podmínkami stanovenými v zákoně. Ve své podstatě jde o určitou peněžní kompenzaci za ztrátu příjmu osobě, která o zaměstnání přišla. Problémem politiky zaměstnanosti je spolu s růstem nezaměstnanosti také zvyšování finančních výdajů vynaložených na podporu nezaměstnaných ze státního rozpočtu. Obecně známým pravidlem je, že takovéto hmotné zabezpečení nezaměstnaných resp. jeho výše, by nikdy neměla dosáhnout hranice při jejímž překročení již přestává být člověk motivován k hledání nového zaměstnání. Pokud dojde k situaci, kdy sociální příjmy u nezaměstnaného člověka přesáhnou příjmy z předchozího zaměstnání, dojde ke ztrátě žádané motivace k hledání si nového zaměstnání.

Obecně je systém podpory v nezaměstnanosti založen na solidárním přispívání do systému jak ze strany zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, rovněž také na finanční podpoře státu.

2.4 Vývoj nezaměstnanosti od počátku 90. let do roku 2004 v České republice a státech Evropské unie přistouplých do EU v roce 2004

Nezaměstnanost měla být původně pouze krátký přirozený jev, který byl důsledkem přeměny státu střední Evropy po pádu komunismu ve státy

s tržní ekonomikou a tomu odpovídajícím pracovnímu trhu. Bohužel se z ní stal dlouho trvající fenomén. Nezaměstnanost rostla velmi rychle. Česká republika byla výjimkou, jelikož v letech 1991 až 2000 měla ze všech sledovaných států nejnižší procento nezaměstnaných. Procento nezaměstnaných se pohybovalo v rozmezí od nejnižší hodnoty 2,9% (v roce 1995) až po 9,4% (v roce 1999).¹⁰ Příčiny nezaměstnanosti a jejího růstu byly různé a specifické vzhledem k dané zemi, ale také regionu toho či onoho státu. Přesto je možné nalézt některé shodné znaky. Jedním z nich je, jak už bylo výše řečeno, že míra nezaměstnanosti se region od regionu jednotlivé země velmi liší, přesto po celou dobu (a to platí i dnes) je velmi nízká míra migrace za pracovními příležitostmi, a to jak v rámci jednotlivých států, tak i mimo ně. Pro všechny státy je typická dlouhodobá nezaměstnanost a procento dlouhodobě nezaměstnaných stále stejným tempem stoupá. Tento typ nezaměstnanosti je z mnoha hledisek tím nejméně dobrým. V České republice je z celkového počtu nezaměstnaných zhruba polovina, ovšem toto procento stoupá a liší se velmi v rámci země. Třetím faktorem, který je pro všechny státy typický je vyšší podíl nezaměstnaných žen. Pro Českou republiku však rozdíl není příliš velký, pohybuje se v průměru od 3 do 4%.

Po celá devadesátá léta byla problematická nezaměstnanost mladých absolventů zejména středních škol. Tato potíž přetrvává i dodnes a přestože jsou současné tendence jiné tj. odklon o zvláštní péče úřadu práce od této skupiny nezaměstnaných, měla by být zaměřena na absolventy pozornost státu. Nezaměstnanost je přirozeně vyšší u méně vzdělaných skupin obyvatelstva. I v tomto případě je třeba zvýšená pozornost a péče jednotlivých úřadů. Velkým problémem i nadále zůstává vysoká nezaměstnanost etnických minorit a sociálně znevýhodněných skupin obyvatel.

Jak už bylo řečeno výše, nezaměstnanost se nejen v nově přistoupičích státech, ale také v celé EU velmi liší s hlediska jednotlivých regionů. Tradičně je nižší míra nezaměstnaných ve větších městech, s rozvinutou strukturou služeb, kdežto naopak v oblastech industriálních je tomu naopak. Problémy

¹⁰ Funck Bernard, Lodovico Pizzati, Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process, Changing Perspectives and Policy Options, The World Bank, str. 39, tab. 4.6

ovšem vznikají v případě přeměny některých oblastí zaměřených na určité odvětví, které v důsledku vývoje či jiných okolností mění svou strukturu a často tak dochází k propouštění. Jde zejména o oblasti zaměřené na hutnictví, těžbu, či například také textil.

Nezaměstnanost ve státech Evropské Unie v devadesátých letech byla způsobena tuhou monetární a fiskální politikou Unie se zaměřením na boj s inflací a schodky rozpočtů jednotlivých států a to vše proto, aby jednotlivé státy splnily Maastrichtská kritéria stanovená stejně zvanou smlouvou. Důvod tehdy nebyl spatřován v právě uvedených akcích, ale z celé situace byla viněna rigidita trhů práce jednotlivých států, ale i celé Unie.

3. Koordinace systémů sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie

3.1 Obecná charakteristika

Po vstupu České republiky do Evropské Unie (dále jen „EU“) se na její občany pracující v zemích EU, Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarsku začala vztahovat nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a č. 574/72, která upravují sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU. Toto nařízení platí také ve vztahu k zemím EHP, tedy Lichtenštejnska, Norska a Islandu, a Švýcarsku. Stěžejními body těchto nařízení je možnost sčítání dob pojištění a možnosti vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti v jiném státě. To znamená, že vyžadují-li předpisy jednoho státu pro nárok na dávku v nezaměstnanosti splnění určité doby pojištění nebo zaměstnání, vezmou se v potřebné míře v úvahu i doby pojištění nebo zaměstnání splněné podle předpisů kteréhokoli jiného členského státu.

Od 1. května 2010 vstoupily v účinnost dvě nařízení – *nařízení č. 883/2004 Evropského parlamentu a Rady o koordinaci systému sociálního zabezpečení a pravidla pro určování právních předpisů sociálního zabezpečení a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16.9.2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*, která se rovněž týkají koordinace sociálního zabezpečení u migrujících osob. Ve své podstatě nahrazují předchozí dvě uvedená nařízení, ovšem s tím rozdílem, že se vztahují pouze na ty případy, kdy občan EU a jeho rodinný příslušník migruje mezi státy EU. Nelze je ovšem použít ve vztahu ke Švýcarsku, Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku, a to jednak ve vztahu k občanům těchto států, tak i ve vztahu k příslušníkům třetích zemí. V takovýchto případech se bude i nadále postupovat dle nařízení č. 1408/71 a nařízení č. 574/72.

3.2 Nařízení č. 883/2004 Evropského parlamentu a Rady o koordinaci systému sociálního zabezpečení a pravidla pro určování právních předpisů sociálního zabezpečení ze dne 29.dubna 2004

Toto nařízení nahrazuje veškeré úmluvy týkající se sociálního zabezpečení uzavřené mezi členskými státy přede dnem **použitelnosti** tohoto nařízení. Specifickým znakem tohoto nařízení je pak určitá možnost ponechat účinná ta ustanovení úmluv, která jsou pro příjemce dávek příznivější nebo pokud vycházejí ze zvláštních historických okolností a jejichž účinek je časově omezený. Připouští rovněž možnost, aby dva nebo více států v případě jasně definované potřeby uzavřely vzájemné úmluvy, které však budou vycházet ze zásad, které zavádí, a na nichž stojí právě nařízení 883/2004.

Nařízení 883/2004 Evropského parlamentu a Rady o koordinaci systému sociálního zabezpečení (dále jen „nařízení 883/2004“) upravuje vztahy státních příslušníků členských států, osob bez státní příslušnosti¹¹ a uprchlíků¹² bydlících v některém z členských států jejich rodinných příslušníků¹³ a pozůstalých, kteří podléhají nebo podléhali právním předpisům jednoho nebo více členských států, vznikající v rámci systému sociálního zabezpečení obecně. Rovněž se vztahuje na pozůstalé osob, které podléhaly právním předpisům jednoho nebo více členských států, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost, jsou-li jejich pozůstalí státními příslušníky členského státu nebo osobami bez státní příslušnosti či uprchlíky na území členského státu.

Osobou bez státní příslušnosti je dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení *Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1—123* (dále jen „nařízení 883/2004“), Hlavy I – Obecná ustanovení, článku 1, písm. h) osoba, ve smyslu článku I Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti podepsané dne 28. září 1954 v New Yorku, tj. osoba, kterou žádný stát podle svých právních předpisů nepovažuje za svého občana

Uprchlíkem je dle nařízení 883/2004, Hlavy I – Obecná ustanovení, článku 1, písm. g) osoba, ve smyslu článku I Úmluvy o právním postavení uprchlíků, tj. osoba jež:

1. - byla považována za uprchlíka dle dohod z 12. května 1926 a 30. června 1928, nebo podle úmluv z 28. října 1933 a 10. února 1938 a podle protokolu ze 14. září 1939 nebo též podle ustanovení Stanov Mezinárodní organizace pro uprchlíky; Rozhodnutí o odepření postavení uprchlíka učiněná Mezinárodní organizací pro uprchlíky během činnosti této organizace nezabraňuje udělení uprchlického postavení osobám, které splňují podmínky odstavce 2 tohoto článku;

2. - v důsledku událostí, které nastaly před 1. lednem 1951, se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo

Věcná působnost nařízení se netýká pouze dávek v nezaměstnanosti, ale i jiných oblastí sociálního zabezpečení, které jsou vymezeny v článku 3, odst. 1 nařízení 883/2004. Vztahuje se tedy na dávky v nemoci, v mateřství a rovnocenné otcovské dávky, na dávky poskytované v invaliditě, stáří, tzv. dávky pozůstalostní, finanční pomoc při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky předdůchodové a rodinné. V článku 5. je dále vymezeno na jaké oblasti sociálního zabezpečení se nařízení 883/2004

z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti; totéž platí pro osobu bez státní příslušnosti nacházející se mimo zemi svého dosavadního pobytu následkem shora zmíněných událostí, a která vzhledem ke shora uvedeným obavám se tam nechce nebo nemůže vrátit. V případě osoby mající několik státních občanství, pojem "země jeho státního občanství" se týká všech zemí, jejichž je státním občanem; žádná osoba však nebude považována za zbavenou ochrany země své příslušnosti, pokud se bez závažného důvodu založeného na oprávněných obavách vzdala ochrany jedné ze zemí svého státního občanství.

B. 1. Pro účely této úmluvy, slova "události před 1. lednem 1951" nacházející se v článku 1, odstavec A, mohou být vysvětlována buď jako a) "události před 1. lednem 1951 v Evropě" nebo b) "události před 1. lednem 1951 v Evropě nebo jinde" a každý smluvní stát při podpisu, ratifikaci nebo přístupu učiní prohlášení vysvětlující, který z těchto pojmů hodlá užívat při plnění svých povinností stanovených touto úmluvou. 2. Každý smluvní stát, který přijal možnost a), může kdykoliv rozšířit své povinnosti přijetím možnosti b), vyrozumí-li písemně Generálního tajemníka Spojených národů. C. Tato úmluva pozbývá platnosti pro jakoukoli osobu spadající pod podmínky odstavce A, jestliže: 1. se dobrovolně znovu postavila pod ochranu země své státní příslušnosti; nebo 2. potom, co ztratila státní příslušnost znovu ji dobrovolně nabyla; nebo 3. nabyla novou státní příslušnost a nachází se pod ochranou země své nové státní příslušnosti; nebo 4. dobrovolně se znovu usadila v zemi, kterou opustila, nebo do které se nevrátila z obav před pronásledováním; nebo 5. nemůže dále odmítat ochranu země své státní příslušnosti, poněvadž okolnosti, pro které byla uznána uprchlíkem, tam přestaly existovat. Tento odstavec se nevztahuje na uprchlíka spadajícího pod odstavec A/1/ tohoto článku, který je schopen uvést pro odmítnutí ochrany země své státní příslušnosti naléhavé důvody podložené předcházejícím pronásledováním.

6. je-li osobou bez státní příslušnosti, je uprchlík schopen vrátit se do země svého bývalého pobytu, poněvadž okolnosti, pro které byl uznán uprchlíkem, tam přestaly existovat. Tento odstavec se nevztahuje na uprchlíka spadajícího pod odstavec A/1/ tohoto článku, který je schopen uvést naléhavé důvody podložené předchozím pronásledováním pro odmítnutí návratu do země svého bývalého pobytu. D. Tato úmluva se nevztahuje na osoby, které v současné době užívají ochrany nebo podpory od jiných orgánů nebo odborných organizací Spojených národů než Vysokého komisaře Spojených národů pro uprchlíky. Jestliže podobná ochrana nebo podpora není z jakýchkoliv důvodů dále udělována osobám, jejichž postavení není ještě definitivně rozhodnuto podle ustanovení příslušných rozhodnutí Valného shromáždění Spojených národů, vztahují se na ně ustanovení této úmluvy. E. Tato úmluva se nevztahuje na osobu, které příslušné úřady země, ve které se usadila, udělily práva a povinnosti spojené s udělením státní příslušnosti této země. F. Ustanovení této úmluvy se nevztahují na žádnou osobu, o níž jsou vážné důvody se domnívat, že a) se dopustila zločinu proti míru, válečného zločinu nebo zločinu proti lidskosti, ve smyslu mezinárodních dokumentů obsahujících ustanovení o těchto zločinech; b) se dopustila vážného nepolitického zločinu mimo zemi svého azylu dříve, než jí bylo povoleno se tam usadit jako uprchlík; c) je vinna činy, které jsou v rozporu se zásadami a cíli Spojených národů.

¹³ Rodinným příslušníkem je dle nařízení 883/2004, Hlavy I – Obecná ustanovení, článku 1, písm. i) osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy, podle kterých se poskytují dávky;

nevztahuje. Těmi jsou dávky sociální a léčebná pomoci a dávky, u nichž členský stát přijímá odpovědnost za škody způsobené osobám a poskytuje náhradu, např. obětem války a vojenských akcí nebo jejích následků; obětem trestných činů, atentátů či teroristických útoků; obětem škod způsobených státními činiteli při výkonu služby; obětem, jež utrpěly znevýhodněním z politických či náboženských důvodů nebo z důvodu svého původu.

Nařízení 883/2004 vychází ze zásady rovného zacházení, dle níž požívají osoby, na které se toto nařízení vztahuje stejné dávky a mají dle právních předpisů kteréhokoliv členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci.

Aby byla koordinace systému sociálního zabezpečení mezi členskými státy Evropské unie úspěšná, bylo nutné vyřešit problém doby pojištění pro účely nároku na výplatu dávek sociálního zabezpečení resp. zajistit jejich návaznost v případě, změny místa pobytu v rámci jednotlivých států Evropské unie. Tento oříšek byl vyřešen tzv. sčítáním dob. Systém vychází z premisy, že pokud příslušné právní předpisy členského státu podmiňují získání, zachování, trvání nebo opětovného nabytí nároku na dávky nebo přístup k povinnému, dobrovolnému nebo pokračujícímu pojištění nebo vynětí z něj, získáním určité doby pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení, přihlíží se v nezbytném rozsahu k dobám pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti či bydlení získaným podle právních předpisů, kteréhokoliv členského státu, jako by byly získány podle právních předpisů tohoto členského státu.

Primárním pravidlem pro určení příslušných právních předpisů je pravidlo státu místa výkonu činnosti tzv. **Lex loci laboris** (čl. 11, odst. 3 písm. a)¹⁴. Na zaměstnance se vztahují právní předpisy tohoto členského státu, na jehož území pracuje, a to i v případě, že bydlí na území jiného členského státu, nebo když jeho zaměstnavatel sídlí na území jiného členského státu. Na posouzení právního režimu nemá vliv státní příslušnost osoby či v jakém státě odvádí daně. Velmi podobné je to u osoby samostatně výdělečně činné. Ta bude podléhat právním předpisům toho členského státu, na jehož území samostatnou výdělečnou činnost vykonává, a to i když bydlí na území jiného členského státu. Důležité ovšem je, aby tyto osoby spadaly do osobního rozsahu nařízení č. 883/2004.

V určitých případech může dojít k situaci, kdy je vyžadováno zvláštní posouzení a je nutné příslušnost k právním předpisům stanoveným způsobem osvědčit (tzv. *přenosným dokumentem A1 – Potvrzení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení*). Toto osvědčení potvrzuje, jakým právní předpisům sociálního zabezpečení osoba podléhá. Vystaví ho pak stát, jehož právní předpisy se jako poslední na osobu vztahovaly.

Osoby, které spadají do osobní příslušnosti nařízení 883/2004, podléhají právním předpisům pouze jednoho členského státu. Nemůže se tedy stát, že by se uplatňovalo právo dvou nebo více členských států. Nařízení navíc výslovně vylučuje zachování nároku na několik dávek stejného druhu za jedno a totéž období povinného pojištění.¹⁵

¹⁴Nařízení č. 883/2004Ust. článek 11, odst. 3, písm. a): „...na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou v členském státě se vztahují právní předpisy tohoto členského státu...”

¹⁵ Nařízení 883/2004, Hlava I, článek 10,

Určitým specifickým případem je úprava vztahu při vysílání zaměstnanců do zahraničí. Pokud totiž zaměstnavatel vyšle zaměstnance, který běžně vykonává své činnosti v jednom členském státě, aby jeho jménem konal práci v jiném členském státě, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce 24 měsíců a pokud není zaměstnanec vyslán za účelem nahrazení jiné osoby. Totéž se uplatní u osob samostatně výdělečně činných, ovšem s rozdíly, které přirozeně vyplývají z jeho postavení.

Pokud se jedná o případ, kdy zaměstnanec obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech, je rozhodující pro určení rozhodného práva jeho bydliště, pokud je na území toho členského státu, kde vykonává podstatnou část své činnosti. Jestliže tyto podmínky nejsou splněny, bude rozhodující sídlo zaměstnavatele, který jej zaměstnává nebo místo podnikání předmětného podniku. Opět i u činnosti osoby samostatně výdělečně činné je pro posouzení rozhodných právních předpisů primární její bydliště, sekundárně pak je rozhodné to právo členského státu, na jehož území se nachází střed zájmu konané činnosti.

Určitým specifickým případem jsou pak přeshraniční pracovníci tzv. pendleři, kteří dojíždějí za prací do jiného státu Evropské unie, avšak své trvalé bydliště mají v dalším státě a pravidelně v krátkých časových intervalech cestuje mezi oběma destinacemi.

Přeshraniční pracovník je vždy pojištěn v zemi, kde je zaměstnán¹⁶. Pokud jde o nemocenské pojištění a pojištění v mateřství, má právo volby: má nárok na tyto dávky v členském státě, kde bydlí, nebo v členském státě, kde pracuje. Avšak po odchodu do důchodu ztrácí pracovník své postavení migrujícího zaměstnance, a tudíž již nemá právo na zdravotní péči v zemi, kde byl zaměstnán.

¹⁶ čl. 13 odst. 2 a) nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971,

U přeshraničních pracovníků nařízení rozlišuje částečnou a úplnou nezaměstnanost a platí pro ně odchylné pravidlo od obecné zásady *lex loci laboris*. Soudní dvůr Evropských společenství judikoval, že *kritéria sloužící ke stanovení toho, zda příhraniční zaměstnaná osoba má být považována za částečně nezaměstnanou osobu nebo za osobu zcela nezaměstnanou, musejí být kritéria Evropské unie uplatňována jednotným způsobem. Toto posouzení nemůže být založeno na kritériích vnitrostátního práva.*¹⁷ Posouzení částečné nebo úplné nezaměstnanosti bývalého příhraničního pracovníka je stěžejní pro rozhodnutí, který stát bude dávky v nezaměstnanosti vyplácet. Uvedeným se zabývala Správní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků, když ve svém rozhodnutí 2006/351/ES rozhodla, že stanovení povahy nezaměstnanosti (tj. částečné nezaměstnanosti nebo úplné nezaměstnanosti) závisí na zjištění zda existuje či je mezi stranami zachován jakýkoliv pracovněprávní vztah a nikoliv například na délce přerušení předmětné činnosti.

Pokud přeshraniční pracovník zůstane zaměstnán v podniku v jiném členském státě, než je členský stát, na jehož území má bydliště, avšak jeho činnost je přerušena, i když může být kdykoli znovu zařazen na své pracovní místo, je uvedený pracovník považován za částečně nezaměstnaného pracovníka a související dávky jsou poskytovány příslušnou institucí členského státu, ve kterém je zaměstnán. Pokud přeshraniční pracovník v případě neexistence jakéhokoli pracovněprávního vztahu nemá již žádné vazby ke státu, ve kterém byl zaměstnán, – zejména z důvodu zrušení nebo skončení pracovněprávního vztahu – je považován za zcela nezaměstnaného v souladu s čl. 71 odst. 1 písm. a) bodem ii) nařízení (EHS) č. 1408/71 a dávky jsou poskytovány institucí místa bydliště na vlastní náklady.

¹⁷ Social security for migrant workers – nařízení č. 1408/71 – částečná nezaměstnanost, C-444/98

Uvedená odchylka z obecné zásady *lex loci laboris* uvedená v čl. 65 odst. 2 se uplatní i na jiné zcela nezaměstnané osoby než jakými jsou příhraniční pracovních. Podle čl. 65 odst. 2 nařízení č. 883/2004 obdrží zcela nezaměstnaná osoba, která již nemá žádný vztah k příslušnému státu, dávky v nezaměstnanosti od orgánu v místě svého bydliště. Přičemž posouzení existence nebo zachování zaměstnaneckého poměru spadá jediné do působnosti vnitrostátních právních předpisů **státu zaměstnání**. Uvedné platí i pro osoby samostatně výdělečně činné. Nevykonává-li osoba samostatně výdělečně činná v členském státě, v němž byla činná, žádné povolání, je považována za zcela nezaměstnanou dle čl. 65 odst. 2 nařízení č. 883/2004 a dávky vyplácí orgán místa bydliště.¹⁸

Jak již bylo uvedeno výše, na některé osoby se vztahují určitá zvláštní pravidla, resp. od základních pravidel stanovených v nařízení č. 883/2004 existují určité odchylky.

Specificky jsou stanoveny podmínky pro určení právních předpisů u zaměstnanců úředních institucí a správních úřadů. Kdy ačkoliv je úředník zaměstnáván jedním členským státem a výkon tohoto zaměstnání je v jiném či jiných členských státech, vztahují se na něj předpisy toho členského státu, jimž podléhá úřad resp. správní orgán, jehož je zaměstnancem.

Určitý specifickým příkladem jsou pak zaměstnanci evropských institucí resp. zaměstnanci Evropských společenství. Těm dává nařízení možnost volby, zda se na ně budou vztahovat právní předpisy členského státu, jehož jsou státními příslušníky, předpisy státu, které se na ně vztahovaly naposledy či právo státu, na jehož území jsou zaměstnáváni. Určitou zvláštností je, že toto právo volby lze využít pouze jednou a nabývá účinku dnem nástupu do zaměstnání.

¹⁸ 2006/351/ES: Správní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků - Rozhodnutí č. 205 ze dne 17. října 2005 o obsahu pojmu částečná nezaměstnanost vzhledem k přeshraničním pracovníkům Text s významem pro (EHP a pro dohodu mezi EU a Švýcarskem) *Úř. věst. L 130, 18.5.2006,* s. 37—38

Osoby odvedené nebo znovu povoláné do vojenské nebo civilní služby podléhají právním předpisům členského státu, do jehož služeb byly povolány nebo odvedeny. Osoby pracující na palubě lodi podléhají právním předpisům toho státu, pod jehož vlajkou loď pluje. Avšak osoby zaměstnané na lodi plující pod vlajkou některého členského státu a odměňované za tuto činnost podnikem nebo osobou, jejíž sídlo nebo místo podnikání je v jiném členském státě, než je stát, pod jehož vlajkou loď pluje, podléhají právním předpisům státu sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele či osoby, jestliže v něm má zaměstnanec bydliště.

Určitým specifickým případem jsou osoby, které jsou zaměstnány či vykonávají výdělečnou činnost ve dvou nebo více členských státech. V tomto případě je taková osoba povinna uvědomit instituci určenou příslušným orgánem členského státu, v němž má bydliště. Pro osoby bydlící v České republice je příslušným úřadem místní správa sociálního zabezpečení. Rizikem, v případě neoznámení nastalé situace, je to, že budou tyto osoby odvádět ze svého příjmu pojistné dvakrát nebo i vícekrát. Pokud zaměstnanec pracuje pro jednoho zaměstnavatele, na území dvou nebo více států a bydlí na území členského státu, na jehož území vykonává **podstatnou** část své činnosti, podléhá právním předpisům státu bydliště.¹⁹ V případě, že zaměstnanec nevykonává podstatnou část své činnosti ve státě bydliště, vztahují se na ně předpisy toho členského státu, v němž má sídlo nebo místo podnikání jeho zaměstnavatel.²⁰ Pokud osoba pracuje na území dvou nebo více členských států pro více zaměstnavatelů se sídly podnikání v různých členských státech, podléhá tato osoba státu svého bydliště.

3.2.1 Dávky v nezaměstnanosti dle nařízení 883/2004

Dávky v nezaměstnanosti, nárok na ně, sčítání dob pojištění pro účely nároku na ně a výpočtu jejich výše jsou upraveny v Hlavě III, kapitole 6, článku 61 až 65.

¹⁹ Ustanovení čl. 13, odst. 1, písm a) nařízení 883/2004

²⁰ Ustanovení čl. 13, odst. 1, písm b) nařízení 883/2004

Pro účely nároku na dávky v nezaměstnanosti byl nařízením 883/2004 stanoven určitý předpoklad spočívající ve sčítání dob pojištění, zaměstnání nebo dob samostatné výdělečné činnosti získaných v různých členských státech. Jde o účelné ustanovení, jehož cílem bylo zabránit tomu, aby nezaměstnaní mohli pro účely nároku na podporu v nezaměstnanosti v různých členských státech započítat do doby, která je nutná k jejímu získání, dobu pojištění, zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti, které získali v jiných členských státech.

Legislativa jednotlivých členských států zpravidla vyžaduje pro výplatu dávek v nezaměstnanosti, aby uchazeč po určité stanovené období zpětně, alespoň po nějakou zákonem stanovenou dobu platil sociální pojištění resp. pracoval, a takto na něj přispíval. Je to rovněž potřebné z hlediska stanovení výše podpory, která je ve většině států stanovena procentuální částkou z průměrné mzdy, kterou uchazeč pobíral v minulém období.

Osoba, na kterou se vztahuje nařízení č. 883/2004, podléhá vždy právním předpisům o sociálním zabezpečení pouze jednoho státu.

Nařízením 883/2004 bylo tedy stanoveno, že v případě, že právní předpisy členského státu podmiňují získání, obnovení, zachování nebo trvání nároku na dávky získáním buď dob pojištění, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, přihlíží se v nezbytné míře k dobám pojištění, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti získaným podle právních předpisů kteréhokoliv jiného členského státu, jako by šlo o doby získané dle právních předpisů, které předmětný členský stát uplatňuje. Některé státy ovšem nepožadují a nezapočítávají dobu zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti mezi doby, potřebné pro nárok a výpočet dávek nezaměstnanosti. V takovém případě se budou v předmětném členském státě započítávat pouze doby pojištění. Pokud ovšem právní předpisy státu za dobu pojištění považují i dobu zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti, započítají se tedy i tehdy. V České republice se pokud jde o nárok na podporu v nezaměstnanosti počítá

jednak doba zaměstnání a rovněž doba o samostatné výdělečné činnosti po určité rozhodné období.²¹

Pro výpočet dávek v nezaměstnanosti je zpravidla stěžejní výše předchozího platu, mzdy nebo příjmu ze samostatné výdělečné činnosti, který uchazeč obdržel za svou **poslední** činnost zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné. Rozhodný pro výpočet dávky v nezaměstnanosti je tak poslední zaměstnání resp. samostatná výdělečná činnost.

Mezi členskými státy jsou v přístupu k výpočtu dávek v nezaměstnanosti velké rozdíly. Státy s nejnižším státním přerozdělováním jakými jsou Irsko a Velká Británie vyplácí podporu v nezaměstnanosti v paušální výši. V těchto případech tedy při splnění potřebné doby pojištění nezáleží na dosahovaných příjmech občana, každý občan má stejnou částku dávky v nezaměstnanosti.

Jednou z tezí evropské politiky je podpora migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy Evropské unie. Tato migrace by měla pokračovat a zároveň by měla být podporována i v případě, kdy mají obyvatele státu nezaměstnaného.

Koordinace systémů sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie umožňuje při splnění určitých podmínek nezaměstnaným osobám odejít za hledáním práce do jiného členského státu při zachování nároku na výplatu dávek v nezaměstnanosti členského státu odchodu. Podmínky a pravidla jsou stanovena v ustanoveních nařízení 884/2004, konkrétně v článku 64.

Podmínky jsou založeny na tom, aby stát, ze kterého nezaměstnaný odchází, s ním neztratil kontakt. Jednou z podmínek pro zachování nároku na dávky v nezaměstnanosti je registrace uchazeče o zaměstnání do evidence. Uchazeč tak musí zůstat k dispozici službám zaměstnanosti členského státu nejméně čtyři týdny poté, co se stal nezaměstnaným. Až po uplynutí této

²¹ Ust. § 41, zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

čtyřtýdenní doby může nezaměstnaný odejít do jiného členského státu, pokud mu úřad práce nepovolí odejít dříve. Co znamená zůstat k dispozici službám zaměstnanosti je upraveno v konkrétních předpisech členských států. V České republice jim je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanoví povinnosti uchazečů o zaměstnání vůči úřadům práce.

Základní povinností je poskytování potřebné součinnosti při zprostředkování zaměstnání, což zpravidla znamená dostavovat se v pravidelných úřadem práce stanovených intervalech na úřad práce či projednávání doporučeného zaměstnání s úřadem práce.

Pro účely kontroly výplaty dávek, je migrující nezaměstnaný povinen zaregistrovat se do evidence uchazečů o zaměstnání každého členského státu, kam přijede za účelem hledání zaměstnání. Nařízení 884/2004 stanoví lhůtu 7 dní od doby, kdy dotyčná nezaměstnaná osoba přestala být k dispozici službám zaměstnanosti členského státu odjezdu.

Nárok na dávky v nezaměstnanosti si osoba hledající pracovní uplatnění zachová ve státě příjezdu po dobu 3 nejvýše však 6 měsíců od doby, kdy přestala být k dispozici službám zaměstnanosti státu, který opustila. Celková doba, po kterou však pobírá dávky v nezaměstnanosti nesmí překročit celkovou dobu stanovenou pro pobírání dávek v nezaměstnanosti ve státě příjezdu.

Aby tyto podmínky mohly být plněny a státy vynucováno jejich dodržování, je důležitá a významná spolupráce mezi jednotlivými členskými státy v této oblasti. Předávání informací o nezaměstnaných registrovaných v rámci národních systému se děje prostřednictvím systému EURES (**EU**ropean **E**mployment **S**ervices – Evropské služby zaměstnanosti), v němž se sdružují úřady práce členských států Evropské unie, ale i Norska, Lichtenštejnska, Islandu, ale i Švýcarská. Systém usnadňuje mobilitu pracovních sil v rámci těchto států.

Ust. čl. 65 odst. 1 nařízení č. 883/2004 umožňuje, aby nezaměstnaný pobíral dávky v nezaměstnanosti jednoho členského státu, ačkoliv v době, kdy byl výdělečně činný, ať už zaměstnan nebo jako osoba samostatně výdělečně

činná, měl bydliště v jiném členském státě. Toto představuje zásadní zásah do sociálních systémů, zejména z důvodu, že osoba po celou dobu svého zaměstnání resp. samostatně výdělečné činnosti odvádí sociální pojištění v tom členském státě, ačkoliv dávky v nezaměstnanosti ji jsou vypláceny v členském státě, v němž se rozhodla hledat další pracovní uplatnění. Uplatní se tedy fikce, že nezaměstnaný pobírá dávky v nezaměstnanosti dle právních předpisů státu, v němž si hledá práci, jakoby měla bydliště v tomto členském státě. Pokud by ovšem tato nezaměstnaná osoba stále bydlela v původním členském státě tj. státě, kde byla naposledy zaměstnaná resp. výdělečně činná a stále se do uvedeného státu vrací, bude pobírat dávky v nezaměstnanosti tohoto státu, ačkoliv vyjíždí hledat uplatnění do jiných členských států a musí být k dispozici službám zaměstnanosti tohoto členského státu. Pro posouzení, zda budou dávky v nezaměstnanosti vypláceny státem posledního bydliště či státem hledání zaměstnání je tedy důležité určité rozhodnutí nezaměstnané osoby odejít zcela z části svého posledního bydliště nebo ne zcela ještě přetrhávat vazby.

Základem pro stanovení tohoto rozhodného bodu je, že stát převezme jakousi „zodpovědnost“ za zabezpečení nezaměstnaného až tehdy, kdy se zcela rozhodne odejít z původního státu a rozhodne se napomoci ekonomice „nového“ členského státu.

Pokud se osoba, které byly poskytovány dávky v nezaměstnanosti ve státě jejího posledního zaměstnání, rozhodne vrátit do členského státu bydliště, bude nejprve pobírat dávky v nezaměstnanosti tohoto státu, a po tuto dobu se na něj nevztahují předpisy, které mu určují nárok na dávky v nezaměstnanosti podle státu jeho bydliště.

Dávky v nezaměstnanosti, které poskytuje nezaměstnané osobě stát jejího bydliště, poskytuje na své náklady. Členský stát, jehož právní předpisy se vztahovaly na nezaměstnaného naposledy, tedy stát posledního zaměstnání osoby nyní nezaměstnané tj. stát, v němž pracovala a tedy odváděla i veškeré platby státu, včetně příspěvku na politiku zaměstnanosti, je dle článku 65 ustanovení 6 nařízení 883/2004 povinen nahradit tomuto státu plnou částku

dávek, které byly nezaměstnané osobě vyplaceny státem jejího bydliště, a to během prvních třech měsíců. Tato částka však nesmí být větší než suma splatná v případě nezaměstnanosti dle právních předpisů tohoto státu.

Pravidlem pro určité vyrovnání částek vyplacených nezaměstnané osobě mezi státem bydliště a státem jehož právní předpisy se na nezaměstnanou osobu vztahovaly naposledy. Členský stát, jehož legislativě sociálního zabezpečení podléhala nezaměstnaná osoba naposledy, je povinen poskytnout plnou částku vyplacených dávek během prvních tří měsíců.

Pokud osoba během předchozích 24 měsíců splnila dvanáctiměsíční dobu zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti v členském státě, jehož právní předpisy se na ní naposledy vztahovaly a tato doba by představovala kvalifikaci pro účely vzniku nároku na dávky v nezaměstnanosti, prodlužuje se doba, za níž je státu bydliště poskytována úhrada vyplacených dávek v nezaměstnanosti členským státem, v němž osoba podléhala právním předpisům, až na 5 měsíců.²²

Zároveň si však členské státy mohou dohodnout jiné způsoby úhrad nebo se úhrad přímo zříci, pokud spadají do jejich příslušnosti. Pokud však takováto dohoda mezi členskými státy neexistuje, zašle instituce místa bydliště instituci členského státu, jehož právní předpisy se na příjemce dávky vztahovaly naposledy, žádost o úhradu dávek v nezaměstnanosti podle čl. 65 odst. 6 a 7 nařízení č. 883/2004. Žádost se podává ve lhůtě šesti měsíců od konce kalendářního pololetí, během něhož byla provedena poslední výplata dávek v nezaměstnanosti, jejichž úhrada je požadována. V žádosti se uvede výše dávek poskytnutých za tříměsíční nebo pětíměsíční období uvedená v čl. 65 odst. 6 a 7 nařízení č. 883/2004, doba, po kterou byly tyto dávky poskytovány, a identifikační údaje nezaměstnané osoby. Pohledávky se uplatňují a hradí prostřednictvím styčných míst dotčených členských států.

²² Ustanovení čl. 65, odst. 8 nařízení 883/2004

3.2.2 Spolupráce institucí a poskytování osobních údajů a jejich ochrana v oblasti poskytování dávek v nezaměstnanosti

V rámci spolupráce mezi institucemi jednotlivých států, dochází předávání dat a údajů o osobách migrující mezi jednotlivými státy. I ty je třeba velmi dobře chránit. V současné době je legislativa v oblasti ochrany osobních údajů v rámci států Evropské unie harmonizována a sladěna. Nařízení 883/2004 řeší situaci, jakými předpisy resp. předpisy, kterého členského státu se bude předávání osobních údajů řídit a řeší tak otázku, zda se na sdělování osobních údajů vztahují předpisy státu poskytujícího nebo přijímajícího. V souladu se článkem 77. odst. 1 nařízení 883/2004 podléhá sdělení osobních údajů orgánům nebo institucím členského státu právním předpisům o ochraně osobních údajů členského státu, který je **poskytl**. Přičemž, každé sdělení orgánu přijímajícího členského státu, jakož i jakékoliv ukládání, změna nebo zničení údajů podléhá právním předpisům přijímajícího členského státu.²³

3.3 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16.9.2009

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16.9.2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „prováděcí nařízení“)²⁴, bylo zveřejněno v Úředním věstníku Evropské unie L 284/1 účinným se stalo od 1. května 2010.

Účelem nařízení č. 883/2004 byla modernizace stávajících pravidel pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení členských států. Tak se také stalo, zároveň však nařízení č. 883/2004 stanovuje některé nové postupy a opatření, k nimž je třeba stanovit právě prováděcí pravidla formou nařízení. Užší a účinnější spolupráce mezi institucemi sociálního zabezpečení je základním

²³ Ustanovení § 77, odst. 1, nařízení 883/2004

²⁴ Úřední věstník EU, L 284, 30.10.2009, s.1

aspektem toho, aby osobám, na něž se právě nařízení 883/2004 vztahuje, umožnilo uplatnit své nároky v co nekratších lhůtách a za co možná nejlepších podmínek. Prováděcím předpisem je rovněž zohledněn dopad na zpracovávání osobních údajů o osobách, jichž se nařízení dotýká a poskytuje jim záruky stanovené předpisy Společenství o ochraně fyzických osob a o volném pohybu těchto údajů.

Proto, aby veškeré postupy stanoveném nařízením č. 883/2004 mohly fungovat co nejúčinněji, je důležitá a nezbytná spolupráce mezi Evropskou komisí a členskými státy.

Prováděcí nařízení bylo přijato zejména proto, aby osobám na něž se nařízení č. 883/2004 vztahuje přineslo větší právní jistotu a také transparentnost rozhodování. Prováděcí nařízení stanovuje lhůty pro splnění některých povinností institucí a úřadů členských států, aby veškerá koordinace probíhala „tak jak má“. Přece jenom po přijetí nařízení č. 883/2004 a jeho důsledné aplikaci bylo nutné určitým způsobem ujasnit strukturu vzájemných vztahů nejen mezi pojištěnými osobami a institucemi, ale rovněž mezi institucemi navzájem. Cílem prováděcího nařízení je rovněž stanovit transparentně kritéria, která musí instituce členských států uplatňovat v rámci nařízení č. 883/2004. Jejich stanovení vychází nejen z judikatury Soudního dvora Evropského společenství, rozhodnutí Komise, ale i u více než třicetiletých zkušeností a praxe s uplatňováním koordinace systémů sociálního zabezpečení v rámci základních svobod zakotvených ve Smlouvě.

Nařízení č. 883/2004 ani prováděcí nařízení nikterak nebrání členským státům, aby mezi sebou dohodly jednodušší postupy či ujednání, které jsou dle jejich přesvědčení účinnější a lépe vyhovují systému sociálního zabezpečení toho či onoho členského státu. V žádném případě však taková ujednání nesmí být na újmu právům osob na něž se nařízení č. 883/2004 vztahuje.

Spolupráce mezi jednotlivými příslušnými institucemi členských států je důležitá také z hlediska toho, aby situace pojištěné osoby a jejich rodinných příslušníků byla zkoumána institucemi více členských států (resp. těch, kterých

se situace dané osoby a rodinných příslušníků nějakým způsobem dotýká). Je tedy nutné, aby výměna informací a podkladů mezi institucemi byla rychlá a kvalitní. Týká se to například situace, kdy je třeba určit bydliště osoby pro účely výplaty dávky. Nařízení č. 883/2004 stanoví opatření a postupy, jejichž cílem je podpořit mobilitu zaměstnanců a nezaměstnaných osob. Stanovení nároku má dávky sociálního zabezpečení, ale zároveň zamezení duplicitního vyplácení stejné dávky za stejné období.

Co členské státy s ohledem na postupující koordinaci systému sociálního zabezpečení rovněž „pálilo“ bylo stanovení jasných pravidel pro úhradu nákladů mezi nimi. Jde například o případ, kdy osoba vyhledá v jiném členském státě léčení, než v němž je pojištěna nebo má bydliště. Je třeba tedy upřesnit pravidla, kdo ponese náklady například v této situaci.

Obecně lze říci, že přijetí koordinačních opatření pro zaručení účinného výkonu práva volného pohybu osob, nemůže být dosaženo jen na úrovni členských států, a proto je může být z důvodu rozsahu a účinků nařízení č. 883/2004 lépe dosaženo nerovně Společenství. Toto nařízení je v souladu s článkem 5 Smlouvy o ES, která stanoví zásadu subsidiarity. Zároveň v souladu se zásadou proporcionality stanovené v uvedeném článku nepřekračuje nařízení č. 883/2004 rámec toho, co je nezbytné k dosažení jeho cíle.

3.3.1 Poskytování a výměna informací dle prováděcího nařízení

Příslušné instituce jsou povinny poskytovat a vyměňovat veškeré nezbytné údaje pro stanovení a určení práv a povinností osob, na něž se vztahuje nařízení č. 883/2004 (dále jen „pojištěné osoby“). Příslušná výměna probíhá buď přímo mezi příslušnými institucemi nebo mezi styčnými místy. V České republice je příslušnou institucí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je začleněno do systému EURES a styčná místa jsou pak jednotlivé úřady práce, a Česká správa sociálního zabezpečení.

Při takovém to přenosu a zpracovávání osobních údajů pojištěných osob, je třeba dodržovat a zajišťovat jejich ochranu prostřednictvím národních

právních předpisů členských států, ale také v souladu s předpisy Společenství o ochraně osob²⁵. Dle článku 2, písm. b) nařízení 45/2001 se zpracováním osobních údajů rozumí „*jakýkoli úkon nebo soubor úkonů s osobními údaji, které jsou prováděny pomocí či bez pomoci automatizovaných postupů, jako je shromažďování, zaznamenávání, uspořádávání, uchovávání, přizpůsobování nebo pozměňování, vyhledávání, konzultace, použití, sdělení prostřednictvím přenosu, šíření nebo jakékoli jiné zpřístupnění, srovnání či kombinování, jakož i blokování, výmaz nebo zničení*“. Osobní údaje pojištěných osob musí být zpracovávány korektně a v souladu se zákonem. Institucím je povoleno zpracovávat osobní údaje pojištěných osob pouze tehdy, je-li jejich zpracování nezbytné pro vykonání úkolu ve veřejném zájmu na základě Smluv o založení Evropského společenství nebo jiných aktů přijatých na základě těchto smluv a pro splnění jejich právních povinností.

Nařízená 45/2001 stanoví obecně právo institucí a orgánů Společenství předávat si osobní údaje mezi sebou. Ovšem jen pokud je to opět nezbytné k legitimnímu plnění úkolů spadajících do pravomoci příjemce.

Pokud jde o instituce příslušné dle nařízení č. 883/2004, ty jsou oprávněny sdělovat si tedy jen ty informace jen v míře nezbytné tak, aby bylo toto nařízení a jeho účel naplňován. Přenos údajů mezi institucemi nebo styčnými místy se uskutečňuje elektronicky, přímo nebo nepřímo prostřednictvím přístupového místa ve společném zabezpečeném systému, který zaručuje důvěrnost a ochranu předávaných údajů. Pokud osoba omylem předloží informace, dokumenty nebo žádosti instituci na území jiného členského státu, než je ten, v němž se nachází instituce určená v souladu s prováděcím nařízením, musí tato instituce tyto informace, dokumenty nebo žádosti neprodleně postoupit instituci určené v souladu s prováděcím nařízením s uvedením dne, k němuž byly původně předloženy. Tento den je pro poslední jmenovanou instituci závazný. Instituce členského státu však nelze činit odpovědnými v důsledku nečinnosti a ani nelze mít za to, že přijaly rozhodnutí

²⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18.12.2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů

v důsledku nečinnosti způsobené zpožděným předáním informací, dokumentů nebo žádostí institucemi jiného členského státu. Dokumenty, které vydá instituce členského státu prokazují postavení pojištěné osoby pro účely nařízení 883/2004 a instituce jiného členského státu pak tento dokument uzná, jako by jej vydala ona sama.

Spolupráce mezi institucemi a to, že mezi sebou komunikují rychle skrze elektronické prostředky zajišťuje, že v případě pochybnosti o pravosti resp. pravdivosti poskytnutých informací, či vydaných dokumentů, to, že instituce vždy mohou úřad, jež dokument vydal požádat v krátkém časovém úseku o prověření. Pokud by například došlo mezi institucemi ke sporu, v tomto případě zejména o vystavení rozdílných stanovisek ve věci určení instituce, která by měla dávky poskytnout, mu dotyčná osoba nárok na dávky dle právních předpisu státu místa jejího bydliště, nemá-li bydliště pak státu, v němž byl žádost podána nejdříve, a to až do rozhodnutí sporu mezi institucemi správní komisí. Ta se pak pokusí o sblížení stanovisek do 6 měsíců od doby, kdy se na ní instituce obrátily. Pokud se zjistí, že použitelnými právními předpisy nejsou předpisy členského státu, ve kterém se osoba prozatímně účastní na pojištění, nebo že instituce, která prozatímně poskytla dávky, nebyla příslušnou institucí, je instituce, která byla určena za příslušnou, považována za příslušnou se zpětnou účinností, jakoby k takové rozdílnosti stanovisek nedošlo, nejpozději ode dne vzniku prozatímní účasti na pojištění nebo od prvního prozatímního poskytnutí dotyčných dávek.²⁶

Pokud dojde k situaci, kdy pojištěné osobě vznikne nárok v souladu s nařízením č. 883/2004 na dávku v nezaměstnanosti, avšak instituce členského státu nemá k dispozici ještě veškeré potřebné informace ke stanovení její výše od instituce jiného členského státu, musí stanovit a vyplatit dávku pojištěné osobě v prozatímní výši ihned. Případný přepoččet může provést následně, tedy po obdržení potřebných informací.

Jak už bylo dříve uvedeno, členské státy mohou mezi sebou uzavřít, je-li to nutné, samostatná ujednání o sociálním zabezpečení. Nesmí však těmito

²⁶ Článek 6 odst. 4, prováděcího nařízení

dohodami zhoršit právní postavení dotčených osob. Totéž se týká stanovení ujednání mezi jednotlivými členskými státy nebo jejich institucemi o vzájemné spolupráci v oblasti sociálního zabezpečení. Tato ujednání se opět nesmějí dotknout nepříznivě práv a povinností osob, jejichž vztahy upravuje nařízení č 883/2004.

Prováděcí nařízení stanoví pravidla jak vyřešit situaci v případě rozdílných stanovisek institucí dvou nebo více členských států, pokud jde o určení bydliště pojištěné osoby, na níž se nařízení 883/2004 vztahuje, stanoví tyto instituce vzájemnou dohodou tzv. **střed zájmu** dotčené osoby. Takový střed zájmu se stanoví na základě celkového posouzení veškerých dostupných a vzájemných informací o dané osobě, které zahrnují zejména: délku pobytu, ale také jeho nepřetržité trvání na území dotčených členských států, rodinou situaci osoby, situaci týkající se bydlení osoby, zejména nakolik je toto bydlení trvalé, a placení daní pojištěnou osobou.

Dotčené instituce členských států jsou rovněž povinny zjišťovat doby pojištění, kterou osoba získala. A to tak , že se obrátí na instituce toho členského státu nebo členských států, jejichž předpisy se na dotyčnou osobu vztahovaly, a byly tak určeny opravdu všechny doby pojištění, které osoba získala.

Prováděcí nařízení stanoví rovněž pravidla pro přepočet dob ²⁷ Doba, která se má použít jako základ pro přepočet, je doba sdělená institucí členského státu, na základě jehož právních předpisů byla tato doba získána. Pokud systém členského státu vyjadřuje tuto dobu dny, provede se přepočet dnů na jiné jednotky a opačně, jakož i mezi těmito systémy v souladu s tabulkou, jež je v článku 13 odst. 1, písm. b) uvedena:

²⁷ Článek 13, odst. 1, prováděcího nařízení

Systém založený na	1 den odpovídá	1 týden odpovídá	1 měsíc odpovídá	1 čtvrtletí odpovídá	Maximální počet dnů v jednom kalendářním roce
5 dnech	9 hodinám	5 dnům	22 dnům	66 dnům	264 dnů
6 dnech	8 hodinám	6 dnům	26 dnům	78 dnům	312 dnů
7 dnech	6 hodinám	7 dnům	30 dnům	90 dnům	360 dnů

3.3.2 Dávky v nezaměstnanosti dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009

Provádění ustanovení nařízení č. 883/2004 o dávkách v nezaměstnanosti (Kapitola č. 6, čl.61-65) jsou uvedena v Kapitole V, v člancích 54 až 57.

Pro účely čl. 62 odst. 3 základního nařízení sdělí příslušná instituce členského státu, jehož právní předpisy se na dotyčnou osobu vztahovaly během jejího posledního zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, instituci místa bydliště na její žádost neprodleně všechny údaje potřebné pro výpočet dávek v nezaměstnanosti, které je schopna získat v členském státě, v němž se nachází, zejména výši pobíraného platu nebo příjmu ze samostatné výdělečné činnosti. Jak již bylo uvedeno výše, osoba, jež se rozhodne odejít za hledáním práce do jiného členského státu, musí uvědomit příslušnou instituci o svém rozhodnutí. Příslušná instituce, kdy v souladu s předpisy České republiky jí je místně příslušný úřad práce, musí informovat tuto osobu o jejich povinnostech následně vydá dokument, který obsahuje veškeré potřebné informace pro registraci u příslušné instituce cílového členského státu, tj. datum, kdy nezaměstnaná osoba přestala být k dispozici službám zaměstnanosti tohoto členského státu, lhůtu, kterou má dotčená osoba podle čl. 64, odst. 1, písm. b) nařízení č. 883/2004 pro zápis do evidence uchazečů o zaměstnání v členském státě, kam míří. Dále pak maximální možnou dobu, po níž bude zachován její nárok na dávky v souladu s čl. 64 odst. 1 písm. c) nařízení č. 883/2004, případně také okolnosti jež mohou nárok na dávky ovlivnit. Pokud by dotčená osoba tento dokument příslušné instituci státu, do něhož odešla, při svém

přihlášení do evidence uchazečů o zaměstnání v souladu s čl. 64 odst. 1 písm. b) nařízení č. 883/2004, instituce služeb zaměstnanosti tohoto státu se obrátí na příslušnou instituci státu odchodu pro získání těchto informací. Zároveň instituce členského státu, kam nezaměstnaná osoba odešla a u jehož služeb zaměstnanosti se zapsala, zašle dokument obsahující datum jejího zápisu do evidence čteně informace o nové adrese této osoby, instituci členského státu, který dotčená osoba opustila. Instituce rovněž n případnou žádost instituce původního státu, poskytuje jednou měsíčně informace o tom, zda je dotčená osoba stále u služeb zaměstnanosti cílového státu evidovaná a zda dodržuje veškeré své povinnosti. Příslušné orgány nebo příslušné instituce dvou nebo více členských států si mohou mezi sebou dohodnout zvláštní postupy a lhůty týkající se sledování vývoje situace dané nezaměstnané osoby, jakož i další opatření usnadňující hledání zaměstnání nezaměstnaným osobám odcházejícím do jednoho z těchto členských států podle článku 64 nařízení č. 883/2004.

Má-li migrující nezaměstnaný stále ještě dle právních předpisů členského státu nárok na dávky podpory v nezaměstnanosti a chce-li je i nadále od státu dostávat vypláceny, je třeba, aby o převod dávky požádala příslušný orgán státu, v ČR jde o úřad práce, o export dávky v nezaměstnanosti do zahraničí. Pokud nepodá žádost před svým odjezdem, nelze již dávku převést. Dávky v nezaměstnanosti lze převádět do zahraničí maximálně po dobu 3 měsíců. Vráť-li se osoba, která takto vyjela do zahraničí hledat zaměstnání a pobírala dávky, již ji byly převáděny, před koncem 3. měsíce, může pobírat dávky v nezaměstnanosti opět v původní zemi, tedy ve státě svého odchodu.

Z uvedeného vyplývá, že komunikace na úrovni příslušných institucí členských států musí být dokonale zvládnuta, propracována a postupy pro ni stanovené řádně dodržovány. Jen tak lze totiž docílit toho, že nebudou dotčena práva osob migrujících za hledáním pracovního uplatnění, ale rovněž nároky členských států na dodržování národních právních předpisů budou respektovány.

3.3.3 Dvoustranná ujednání zůstávající v platnosti týkající se České republiky

V souladu s čl. 8 odst. 1 a čl. 9 odst. 2 prováděcím nařízením, dvoustranné úmluvy uvedené v příloze č. 1 tohoto nařízení, zůstávají v platnosti.

Pokud jde o Českou republiku, v platnosti zůstalo ujednání mezi ČR a Bulharskem a ČR a ČR a Slovenskou republikou.

Mezi ČR a Bulharskou republikou zůstávají dle vzájemné dohody v platnosti ustanovení smlouvy o sociálním zabezpečení ze dne 25.11.1998, konkrétně čl. 29, odst. 1 až 3. Jde o ustanovení, která upravují vzájemnou pomoc a spolupráci, přičemž vždy jsou povinny jednat tak, jako by šlo o použití jejich vlastních právních předpisů. Zároveň je stanoveno, že si instituce obou států navzájem uznávají doklady vystavené druhým státem. Tyto předpisy se však netýkají ustanovení podpory v nezaměstnanosti, ale posuzování zdravotního stavu institucemi a vzájemná uznatelnost výsledků posouzení.

Jak říká preambule smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení, „v duchu dobré sousedské spolupráce, s přihlédnutím k dosavadnímu společnému vývoji“, uzavřely tyto dvě země ujednání, aby upravily vzájemné vztahy v oblasti sociálního zabezpečení. V platnosti dosud zůstává článek 20 této smlouvy. Ten stanoví, že doba zabezpečení získané přede dnem rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky se považují za doby zabezpečení toho smluvního státu, na jehož území měl zaměstnavatel občana sídlo ke dni rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky nebo naposled před tímto dnem. Pokud však občan neměl ke dni rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky nebo naposledy před tímto dnem zaměstnavatele se sídlem na území České a Slovenské Federativní Republiky, považuje se doba zabezpečení získané před tímto dnem za dobu zabezpečení tohoto smluvního státu, na jehož území měl občan trvalý pobyt ke dni rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky není naposled před tímto dnem.

4. Nezaměstnanost a podpora v nezaměstnanosti v Evropské unie

Dle údajů Statistického úřadu Evropských společenství²⁸ byla ke dni 1.2. 2011 míra nezaměstnanosti v Evropské unii na deseti procentech přesně 9,6% tj. přibližně 16 milionů v zemích Evropské unie. Nejnižší nezaměstnanost je vedena v Nizozemsku (4,3%), Lucembursku (4,9%) a v Rakousku (5%). Na opačném konci je pak Španělsko (20,2%). Dle odborníků je toto nejvyšší míra nezaměstnanosti a již by neměla růst, stále je toto však nejhorší výsledek od roku 1998.

Obecně platí, že čím větší je rozdíl mezi výší podpory v nezaměstnanosti či sociálními dávkami a minimální mzdou, tím více se lidé snaží hledat a najít nové zaměstnání, které by jim zaručilo určitý příjem. Je otázkou, zda podpořit zaměstnanost zvýšením minimální mzdy nebo snížením podpory v nezaměstnanosti. Z hlediska příjmů státního rozpočtu je zcela jistě jednodušší a levnější snížit podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky a podpořit tak například rozhodnutí nezaměstnaných např. za práci cestovat. Zároveň v případě snížení podpory, by i hůře placená práce byla pro nezaměstnaného lepší variantou, než spoléhání na sociální dávky. V současnosti, a to platí ve většině zemí Evropské unie, je rozdíl mezi sociálními dávkami a minimální mzdou opravdu malý, a tento nepatrný rozdíl člověk snadno utratí právě za dojíždění. Je pak celkem jasné, že se mu jeví vhodnější nevzít hůře placené místo a být raději bez zaměstnání.

Výše podpory v nezaměstnanosti je v každém členském státě Evropské unie jiná a poskytovaná po různě dlouhou podpůrnou dobu. Stejně jako v České republice i v ostatních členských státech jsou po uplynutí podpůrné doby poskytovány sociální dávky, jejichž výše je však o mnoho nižší než podpora.

²⁸ Zpráva Statistického úřadu Evropských společenství (Eurostat newsrelease) č. 18/2011 – 1. Únor 2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022011-AP/EN/3-01022011-AP-EN.PDF

Vzhledem k tomu, že orgány Evropského společenství výši, vyplacení či délku podpory v nezaměstnanosti nijak neregulují, záleží na jednotlivých státech jaký systém podpory nezaměstnaných si zvolí. V některých znacích se velmi liší, často i podle geografické oblasti, některé aspekty podpory jsou však velmi podobné.

Výše podpory v nezaměstnanosti je v jednotlivých státech Evropské unie různá. Ve většině států EU je stanovena procentuální částkou průměrného příjmu za určité předcházející období. V Irsku či Velké Británii je však stanovena paušálně, přičemž její výše se mění podle sociální situace rodiny či počtu dětí. Pro všechny je shodné to, že je omezena určitou dobou, po kterou je vyplácena. Výjimku tvoří Belgie, která dobu pro poskytování podpory nikterak neomezuje. V Belgii stejně jako v jiných evropských zemích nezaměstnanost v posledních letech stoupá, ale v porovnání s ostatními nejpomaleji.

Výše podpory v nezaměstnanosti se liší rovněž dle věku nezaměstnaného, kdy obecně starší občané mají nárok na vyšší podporu nezaměstnanosti. Čerství absolventi mají rovněž nárok na podporu, většina zemí však dobu jejího pobírání krátí více než u jiných skupin občanů. Například v Nizozemsku mají čerství absolventi nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu jen 6 měsíců, ačkoliv maximální doba po kterou může být podpora vyplácena je až 5 let. Ve Velké Británii se podpora v nezaměstnanosti dokonce rozlišuje u mladých podle věkových kategorií, a to 16-17 a 18-24. Výše podpory v poslední době diskutovaném Řecku a jeho štědrém systému sociálních dávek, se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 12 měsíců. Její výše je 40% průměrné mzdy, maximálně však 2/3 minimální mzdy. Délka poskytování podpory se pak odvíjí od věku občana a dle délky jeho pojištění. Nárok na podporu v nezaměstnanosti se pohybuje od 5 do 12 měsíců. Tento systém se nijak zvláště neliší od většiny systému států Evropské unie. V Portugalsku – další diskutované zemi postiženou vysokou nezaměstnaností, činí podpora 65% průměrné mzdy za uplynulý rok, v němž nezaměstnaný pracoval. Její výše je omezena trojnásobkem minimální mzdy.

Výše podpory v nezaměstnanosti se v jednotlivých zemích velmi liší, její výše obecně roste podle schopností ekonomiky daného státu. Právě v souvislosti s touto skutečností je nejvyšší podpora v nezaměstnanosti poskytována nezaměstnaným v Německu, kde její maximální výše činí až 4500 EUR měsíčně. Kdežto například v Irsku činí podpora v nezaměstnanosti maximálně 118,80 EUR týdně, tedy 475,20 EUR měsíčně. Ve Velké Británii je podpora ještě nižší, kdy občané starší dvaceti pěti let dostávají týdně 85 EUR tj. 340 EUR měsíčně.²⁹

Problémem Evropské unie je dlouhodobá nezaměstnanost, osoby dlouhodobě nezaměstnané tvoří dle posledních údajů Evropského statistického úřadu více než polovinu z nich. Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných má dopady zejména v sociální dopady, jak se již zmiňují v kapitole Pojem nezaměstnanosti obecně. Jde zejména o ztrátu pracovních návyků, základní kontakt s běžným životem, ale rovněž návyk na štědré sociální dávky pro kontinentální Evropu tak typické. Problémem může být jednak vysoká podpora v nezaměstnanosti, ale rovněž nastavení sociálních dávek, které pobírají rodiny s velkým počtem dětí, a dochází tak ke zvýhodňování života lidí bez práce a snižování zodpovědnosti při plánování rodiny.

Problémem států Evropské unie je, že lidé z regionu z vysokou nezaměstnaností nemigrují za prací do oblastí s vyšší poptávkou po práci. Tato neochota pramení hlavně ze stále přetrvávající jazykové bariéry a historickými souvislostmi. V rámci Evropské Unie je migrace dlouhodobě malá. Mimo jiné je to dáno také evropským způsobem života, na rozdíl od Američanů, kteří jsou ochotni přestěhovat se při ztrátě zaměstnání do jiného státu unie za prací, takže míra nezaměstnanosti obvykle po určité době opět klesne na průměrnou hranici. Evropané toto nedělají. V případě ekonomické stagnace a následného propouštění, roste v evropských státech nezaměstnanost, a na těchto hodnotách obvykle také zůstává, neboť nezaměstnaní zůstávají na sociální podpoře,

²⁹ „Sozial Kompass Europa“, Herausgeber: Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung – Bundesrepublik Deutschland, 2003

případně odcházejí do důchodů. Ochota přesídlit za prací do jiného členského státu je zde malá. Možným důvodem je dle mého názoru rovněž vysoké daňové zatížení práce, které může odrazovat ekonomicky aktivní od práce a snižovat tak jejich motivaci k migraci za prací.

Členské státy podle zprávy Evropské komise³⁰ v posledních letech zintenzívnily práci na politice zaměstnanosti v rámci tří priorit evropské strategie zaměstnanosti³¹. Její součástí bylo zejména zvýšení nabídky práce a změna systému sociální ochrany do podoby moderních systémů.

Pro obnovu udržitelného hospodářského růstu je nejdůležitější pokračovat v úsilí směřujícím ke zvýšení nabídky práce pro skupiny nezaměstnaných, které mají sklony zůstat mimo pracovní trh dlouhodobě. Jde zejména o absolventy s malou nebo žádnou praxí, osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby zdravotně postižené. Důležité je takové nastavení trhu práce a sociálních dávek, aby se lidem vyplácelo pracovat. Mezi opatření, která tomu napomáhají či k tomu směřují patří například snižování daní z příjmu, zvýšení doplňků příjmů či zavádění cílených daňových pobídek pro zaměstnané.

Evropské koordinační předpisy spolu s předpisy národních států stanoví, který stát bude vyplácet dávky podpory v nezaměstnanosti a jakým způsobem bude vypočtena její výše. Jak již bylo uvedeno výše pro občany Evropské unie, kteří migrují v rámci státu Evropské unie platí nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a 987/2009. Pro občany Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska a státní příslušníky třetích zemí se vztahují nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a 574/72. Tyto předpisy stanoví jasná pravidla nároku a výplaty dávek v nezaměstnanosti pro případy, kdy nezaměstnaní migrují v rámci zemí Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska či Švýcarska za účelem hledání práce.

³⁰ Návrh zprávy Komise Radě, Návrh společné zprávy o zaměstnanosti pro období let 2009 a 2010, KOM (2009) 647, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/cs/10/st05/st05037.cs10.pdf>

³¹ Zpráva Komise o Plánu evropské hospodářské obnovy, prosinec 2009

Všechna tato výše uvedená nařízení vychází ze čtyř základních zásad rovnosti nakládání, sčítání dob pojištění, aplikace jednoho právního řádu resp. jeden stát pojištění a zachování nabytých práv tedy jinak řečeno export dávek.

5. Podpora v nezaměstnanosti v České republice

5.1 Obecná charakteristika

Jednotlivé režimy sociálního státu se od sebe odlišují tím, jak přistupují k podpoře životní úrovně lidí. Právě dle těchto různých přístupů byly rozlišeny čtyři tzv. režimy nezaměstnanosti.³² Pro toto rozlišení jsou důležitá tři kritéria: rozsah pokrytí obyvatelstva daného státu podporou v nezaměstnanosti, její úroveň a doba trvání a důraz aktivní politiky zaměstnanosti té či oné země.

Liberální režim - tento režim je typický pro anglosaské země. Dávky v nezaměstnanosti jsou koncipovány na úrovni dávek sociální pomoci a poskytovány po krátkou dobu. Velmi krátká doba jejich poskytování tak vyvíjí tlak na nezaměstnaného k co nejrychlejšímu návratu do pracovního procesu a přizpůsobení jeho požadavků aktuálnímu trhu práce a jeho nabídce.

Sub-protektivní režim - tento režim, typický pro země na jihu kontinentální Evropy, dodává podporu v nezaměstnanosti jen malé části nezaměstnaných. Hlediskem pro rozhodování je stabilní postavení na trhu práce a zásluhy tedy odpracovaná doba.

Režim založený na zaměstnanosti - režim je typický například v Německu, Belgii, či Francii. Úroveň podpory v nezaměstnanosti je vyšší, právo na ni je však omezené a je odvozené od dřívější pracovní historie nezaměstnaného. Režim zohledňuje věk, odpracovanou dobu či postavení živitele rodiny.

Univerzální režim - výše uvedený režim je typický pro skandinávské země. Poskytuje nezaměstnaným osobám plné pokrytí dávkami a zároveň nejvyšší míru kompenzace. Nikoliv však po příliš dlouhou dobu. Klade důraz

³² Gallie, D., Paugam, S. Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe, Oxford University Press, 2000

na pracovní etiku, zohledňuje aktivitu v hledání zaměstnání či účast v programech zaměstnanosti.

Jednotlivé režimy se rovněž odlišují dle jednotlivých států a jsou zároveň ovlivňovány závislosti mladých lidí na rodině. Zatímco liberální a univerzální režim podporují jejich nezávislost, sub-protektivní režim spoléhá spíše na jejich vazbu na rodině a určité ideje, že se o nezaměstnaného rodina „postará.“

Systém v České republice na počátku 90. let připomínal spíše režim založený na zaměstnanosti, kdy byl poměr náhrady stanoven na 65% čisté mzdy a ta byla poskytována po dobu 12 měsíců. V důsledku ekonomického poklesu se zdejší pasivní politika přiklonila spíše k modelu liberálnímu, kdy došlo jak ke snížení náhrady, tak doby jejího poskytování. Obecně lze říci, že systém podpory nezaměstnanosti v České republice patří k těm striktnějším. Doba poskytování podpory činí pouze 6 měsíců. Je však nutné poznamenat, že po uplynutí této doby nezaměstnaný spadne do systému dávek sociální péče, v němž může setrvat po neomezenou dobu. Dle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, podporu v nezaměstnanosti v České republice pobírá méně než polovina nezaměstnaných. Je tomu tak proto, že řada nezaměstnaných ani nesplní podmínky pro její poskytnutí například odpracovanou dobu. Důvodem ovšem je i opět krátká doba jejího poskytování.

5.2 Právní úprava podpory v nezaměstnanosti

Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“). Zákon upravuje obecně státní politiku zaměstnanosti³³ a uvádí, co lze pod tento pojem zahrnout, či si pod nim představit. Státní politiku formuje stát spolu s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Při samotném provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje

³³ § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi nebo organizacemi zaměstnavatelů.³⁴ Samotnou politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Účastníky právních vztahů vznikajících v rámci výkonu státní politiky zaměstnanosti jsou:

- a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,*
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,*
- c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,*
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.*

Dle ustanovení § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) vzniká způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, v obou těchto případech dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Ačkoliv to zákoník práce přímo neuvádí, váže se k věkové hranici 15 let i vznik deliktní odpovědnosti, tj. způsobilost k protiprávnímu jednání, a způsobilost procesní, tj. způsobilost být účastníkem pracovněprávních sporů. U subjektu zaměstnavatele se vnik právní subjektivity a způsobilosti k právním úkonům dělí do dvou různých okamžiků.

Zaměstnavatele a jeho způsobilost upravuje ust. § 7 zákoníku práce a následující. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávní vztahu. Právní subjektivita

³⁴ § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnavatele tedy způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel vzniká narozením, Způsobilost k právům a povinnostem z právních vztahů vyplývajících vzniká dosažením 18 let věku.

Právnícké a fyzické osoby případně i další subjekty podle zvláštních právních předpisů jsou osoby podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů nebo zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů

Pro úplnost je třeba uvést, že občanům členských států Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům se zaručuje zásadně stejné postavení jako občanům České republiky. K výkonu práce na našem území nepotřebují žádné povolení od úřadu práce a právo na zprostředkování zaměstnání a dalších služeb s tím spojených mají stejné právo jako naši občané. Právní úprava vychází z nařízení Rady 1612/68/EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, ze směrnice Rady 90/365/EHS o právu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti, a konečně také z nařízení Komise (EHS) 1251/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu poté, co byli v tomto státě zaměstnáni. Do zákona je zapracován rovněž článek 39. Smlouvy o založení Evropských společenství³⁵, jež dává možnost volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství a dává možnost například ucházet se o zaměstnání, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání apod.

5.2.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Pojem podpory v nezaměstnanosti a nároku na ni upravuje zákon o zaměstnanosti. V současné době vzhledem k ekonomickému vývoji a neustálému růstu nezaměstnanosti jde o diskutovaný pojem.

Realizace politiky zaměstnanosti byla v poslední době ovlivněna celosvětovou finanční a ekonomickou krizí a ta se proto zaměřila na udržení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Situace na trhu práce je od konce

³⁵ Část III., Čl. 39, Smlouvy o založení ES, Úřední věstník C 325 ze dne 24. prosince 2002

roku 2008 ovlivňována světovou hospodářskou krizí. Vliv ekonomické recese byl patrný ještě v počátcích roku 2010, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla v lednu na 9,8%, únoru dokonce 9,9%, což je nejvyšší hodnota od roku 2004. V důsledku sezónního zaměstnávání a mírného oživení ekonomiky se počet nezaměstnaných na jaře roku 2010 začal snižovat. K 30.6.2010 míra nezaměstnanosti činila 8,5%. Dle zprávy³⁶ Ministerstva práce a sociálních věcí bylo ke konci měsíce června 2010 v evidenci úřadů práce 500,5 tis. uchazečů o zaměstnání.

K 30.6.2010 pobíralo podporu v nezaměstnanosti dle evidence úřadu práce 141,7 tis. uchazečů o zaměstnání. Snižování počtu uchazečů o zaměstnání, kteří podporu v nezaměstnanosti pobírají, souvisí zejména s nárůstem počtu i podílu dlouhodoběji nezaměstnaných, kterým uplynula podpůrná doba.

Podporu v nezaměstnanosti dostává uchazeč o zaměstnání, a to za splnění čtyř podmínek³⁷. První z nich je splnění podmínek pro to být *uchazečem o zaměstnání*. Dle ustanovení § 24 zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba stane uchazečem o zaměstnání pokud osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, ve správním obvodu svého bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena.

Druhou podmínkou je *získání rozhodného období*³⁸ tj. alespoň 12 měsíců v posledních třech letech, kdy uchazeč vykonával činnost, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ten, kdo tuto povinnost nesplnil, má sice nárok na služby úřadem práce poskytované, ale ne na pobírání podpory v nezaměstnanosti.

³⁶ III. Nezaměstnanost, dostupné na:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analiza1006.pdf

³⁷ § 39 odst. 1,2 a 3 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁸ § 41 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Podání žádosti úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je třetí nutnou podmínkou. Je třeba požádat ten úřad, u něhož je nezaměstnaný veden jakou uchazeč o zaměstnání.

Posledním předpokladem pro úspěšné přiznání podpory v nezaměstnanosti je to, aby uchazeč ke dni, k němuž mu má být podpora přiznána, *nebyl poživitelem starobního důchodu.*

Pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti se v rámci rozhodného období započítává i tzv. náhradní doba. Tou je např. pobírání plného invalidního důchodu, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, péče o osobu blízkou, považovanou za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve II., III. a IV. stupni závislosti, nebo výkon dlouhodobé dobrovolnické či veřejné služby, jejíž rozsah je větší než 20 hodin v kalendářním týdnu. Od 1. ledna 2009 se nezapočítává doba přípravy na povolání.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti však nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. To platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu. Dále na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok osoba, které vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je zároveň vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok právě na výsluhový příspěvek.

To, zda podmínky pro přiznání podpory byly splněny, posuzuje úřad práce.

Pokud tedy úřad práce má výše uvedené podmínky za splněné, rozhodne o přiznání podpory ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Skutečnosti, které jsou rozhodné pro stanovení výše podpory je uchazeč povinen sám doložit. Jde zejména o údaj o průměrném

výdělku v přecházejícím období. Uvedené se dokládá potvrzením o zaměstnání nebo u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění. Pokud bez svého zavinění nemůže uchazeč osvědčit údaj o svém průměrném čistém výdělku nebo vyměřovacím základu osoby samostatně výdělečně činné, stanoví úřad práce podporu ve výši, která je dána zákonem o zaměstnanosti.

Podporu v nezaměstnanosti přiznává náš právní řád po určité tzv. *podpůrné době*, tedy dobu, kdyby se měl člověk nacházet v nejtěživější sociální situaci, což je ihned po ztrátě svého stálého zaměstnání.

Tato doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována se liší dle dosaženého věku uchazeče o zaměstnání v době, kdy podal úřadu právě písemnou žádost o její poskytnutí. Důvodem pro takovou to selekci uchazečů je dle mého názoru jednoznačně skutečnost, že s rostoucím věkem uchazeče klesají jeho šance uplatnit se na trhu práce. V důsledku toho uchazeč o zaměstnání do 50 let věku pobírá podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. V rozmezí věku 50 až 55 let je mu přiznána na dobu 8 měsíců. Nejdelší podpůrná doba pak náleží uchazeči o zaměstnání staršímu 55 let, a to v délce 11 měsíců.

K přerušení poskytování podpory v nezaměstnanosti může dojít v několika případech, které jsou uvedeny v ust. § 44 zákona o zaměstnanosti. Jde o situaci, kdy je uchazeči o zaměstnání poskytován starobní důchod, či poskytování dávek nemocenského pojištění nebo z důvodu vazby. V těchto případech a po dobu, kdy je uchazeči vyplácena podpora v rekvalifikaci, se její vyplácení zastaví rozhodnutím ve správním řízení. Důvodem je to, že osoba v této situaci je již finančně zabezpečena jiným druhem dávek.

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována fyzické osobě, která je uchazečem o zaměstnání. Pokud tedy je vedení v evidenci uchazečů zaměstnání této osoby ukončeno nebo je vyřazena, přestane tak splňovat podmínky pro její poskytování. Jen pro úplnost je třeba dodat, že nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká rovněž uplynutím podpůrné doby.

Období, která se do podpůrní doby nezapočítávají, jsou zákonem o zaměstnanosti taxativně vymezena. Dle ustanovení §46 tohoto zákona, jde o dobu, po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění, dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci nebo po kterou je ve vazbě.

Nově také zákon nezapočítává období, po které uchazeč o zaměstnání vykonává některou z činností uvedenou v ust. § 25 odst. 3 téhož zákona a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti.³⁹ Jde o novou úpravu, kdy tak není od 1.1.2011 možné, pobírat podporu v nezaměstnanosti a přitom vykonávat činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, či na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. To vše za předpokladu, že měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Platí tedy, že u uchazečů o zaměstnání, kteří si podali žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti po 1.lednu 2011, a ta jim byla přiznána, je vyloučen souběh pobírání podpory v nezaměstnanosti s možností přivýdělku v tzv. nekolidujícím zaměstnání. Po dobu výkonu takového zaměstnání nebude podpora v nezaměstnanosti poskytována. Jednoznačným přínosem nekolidujícího zaměstnání, mimo finanční příjem, který nezaměstnanému přinášelo, bylo to, že nezaměstnaný si zachovával pracovní návyky, které se zvláště u dlouhodobě nezaměstnaných velmi obtížně udržují.

V současnosti však už tato možnost přivýdělku byla vyloučena. Nic však nebrání tomu, aby uchazeč o zaměstnání vykonával nekolidující výdělečnou činnost a byl zapsán v evidenci uchazečů o zaměstnání, avšak současné pobírání podpory v nezaměstnanosti je v takovém případě vyloučeno. Nekolidující zaměstnání tak zůstává výhodné pro ty, kteří nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají vůbec, z důvodu nesplnění podmínek či pro uplynutí podpůrní doby. V nekolidujícím zaměstnání není nutné řešit odpracovanou pracovní dobu, vždy se však bere v potaz právě vyplacená částka, která nesmí

³⁹ Ust. § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

překročit polovinu měsíční mzdy. Neznamená to, že by však neexistovaly žádné limity, je třeba vždy brát v potaz zákonná ustanovení o pracovní době a u dohody o provedení práce tak nepřekročit 150 hodin za kalendářní rok a u dohody o pracovní činnosti v průměru maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Nástup do nekolidujícího zaměstnání je uchazeč povinen oznámit úřadu práce, a to nejpozději v pracovní den, který předchází jeho nástupu do tohoto zaměstnání resp. den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Úřad práce vyžaduje doložení vzniku takového pracovního poměru, což uchazeč o zaměstnání zpravidla prokazuje podepsanou pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce do osmi dnů od nástupu do zaměstnání. Pro účely kontroly výše mzdy v důsledku vyplácení podpory, potvrzuje zaměstnavatel uchazeči jeho měsíční hrubý příjem a rozsah pracovního úvazku. Podmínkou pro zařazení a vedení uchazeče o zaměstnání úřadem práce je to, že toto nekolidující zaměstnání nepředstavuje pro uchazeče překážku poskytnout úřadu práce potřebnou součinnost, jež je vyžadována.

Proč by tedy měl nezaměstnaný, třebaže vykonává nekolidující zaměstnání, mít zájem na tom, aby byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadem práce? Důvodů je hned několik: jsou jimi jednak budoucí nároky v oblasti důchodového pojištění, z aktuálních pak účast na veřejném zdravotním pojištěním a splnění odvodu příslušné částky pojištění. Je třeba, aby uchazeč o zaměstnání oznámil výkon nekolidující činnosti a pravidelně dokládal výši měsíčního výdělku. Zároveň je třeba vždy poskytovat úřadu práce součinnost při zprostředkování vhodného zaměstnání, navzdory výkonu nekolidujících výdělečných činností. Jak už bylo uvedeno výše, toto omezující pravidlo se vztahuje na uchazeče o zaměstnání, kteří se zaevidovali na úřadu po 1.lednu 2011. Uchazeč, který se zaevidoval na úřadu práce a požádal je o podporu v nezaměstnanosti před koncem roku 2010 a zároveň již nekolidující výdělečnou činnost vykonával může i nadále tuto činnost vykonávat a zároveň podporu v nezaměstnanosti pobírat.

Ve všech těchto uvedených případech, se tak vyplacení podpory v nezaměstnanosti rozhodnutím ve správním řízení zastaví. Po té, co důvody zastavení pominou, se v poskytování podpory pokračuje, a plynutí podpůrní doby se obnoví.

5.2.2 Výše podpory v nezaměstnanosti

Dne 8.12.2010 byl ve sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 347/2010 Sb. který novelizoval s účinností od 1.1.2011 zákon o zaměstnanosti, a v důsledku toho došlo v této části zákonné úpravy k zásadním změnám. Ty lze nelézt zejména v části upravující výši podpory v nezaměstnanosti, přičemž byly zavedeny zcela nové instituty – snížená a odložená podpora v nezaměstnanosti. Nejprve však ke ustanovením výše podpory v nezaměstnanosti obecně.

Podpora v nezaměstnanosti vychází z průměrného měsíčního výdělku získaného v posledním zaměstnání. Uchazeč, který splňuje výše uvedené zákonné podmínky pro vyplacení dávek podpory v nezaměstnanosti, má nárok v prvních dvou měsících podpůrní doby na podporu ve výši 65% průměrného měsíčního výdělku ze svého posledního zaměstnání. Další dva měsíce má nárok na podporu ve výši 50% a po zbývajících podpůrní dobu, tedy maximálně do konce 11. měsíce, dostává podporu ve výši 45% měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu osoby samostatně výdělečně činné.

Novem od počátku roku 2011, které byla zavedeno právě v úvodu zmíněnou novelou zákona o zaměstnanosti, je snížení procentní sazby podpory v nezaměstnanosti na 45% v případě, že zaměstnanec ukončí bez vážného důvodu své zaměstnání sám, ať už výpovědí nebo dohodou, v obou případech bez uvedení důvodu.

Co se rozumí vážným důvodem, uvádí ustanovení § 5 zákona o zaměstnanosti. Je jím: nezbytná osobní péči o dítě ve věku do 4 let; nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II. (středně těžká závislost), ve stupni III. (těžká závislost) nebo ve stupni IV. (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují

náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Je – li důvodem docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte, místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce⁴⁰. Jsou-li tímto důvodem zdravotní problémy, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiné vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele.

Pokud tedy zaměstnanec ukončí pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu či dohodou bez uvedení důvodu, bude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze ve snížené výši. Ze své praxe již sama vím, jak je toto ustanovení problematické. Skončení pracovního poměru dohodou je velmi často využívaný institut pracovního práva, přičemž v důsledku zavedení této úpravy, v některých případech zaměstnanci odmítají dohody uzavírat právě z obavy následné nižší podpory v nezaměstnanost. Ačkoliv se to na první pohled nezdá, nejedná se až o příliš velkou finanční ztrátu. Celkově zaměstnanec přijde nejvýše o 50% svého jednoho průměrného měsíčního výdělku za celou dobu pobírání podpory.

Druhým problémem, který může v praxi nastat při prokazování resp. uvádění vážných důvodů je, že jejich uvedení v dohodě nebo ve výpovědi nebude úřadům práce stačit. Zaměstnavatel by měl existenci tohoto vážného důvodu potvrdit ve formuláři pro úřad práce – *Potvrzení zaměstnavatele pro*

⁴⁰ Ust. § 56, zákona č. 262/2006 Sb.,: „Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).“

*účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti*⁴¹ dle ustanovení § 313 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel musí uvedený formulář sám vyplnit a za správnost informací v něm uvedených odpovídá. Ale v situaci, kdy je vážný důvod pro skončení pracovního poměru například náboženský nebo etický, či samotná povaha zaměstnání, je problematické, aby za správnost tohoto důvodu ve formuláři uvedeném, zaměstnavatel odpovídal, když třeba u výše vyjmenovaných případů není ani oprávněn tyto informace ze zákona zjišťovat. Pokud by například došlo k tomu, že by zaměstnavatel důvody potvrdil, ale ty se ukázaly být nepravdivé, je možné, že by mohl být finančně postižen, například úhradou té části podpory, která byla uchazeči vyplacena neoprávněně.

Podpora v nezaměstnanosti je omezena horní hranicí a odvozuje se od příslušného násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí i po novele 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, za I. a III. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Může se stát, že zaměstnanec není schopen doložit příjem a prokázat tak výši průměrného výdělku. V těchto případech se opět vychází s průměrné mzdy dle národního hospodářství za I. a III. čtvrtletí. Kdy je uchazeči o zaměstnání za první 2 měsíce vyplacená částka rovnající 0,15 násobku, další dva měsíce 0,12 násobku a za zbývající měsíce podpůrní doby výše 0,11 % násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud později uchazeč svůj příjem doloží, a částka na kterou má nárok bude převyšovat vyplacenou podporu úřad práce zaměstnanci tuto částku vyplatí. Toto se uplatní za předpokladu, že uchazeč výši svého výdělku nemohl prokázat **bez** svého zavinění.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má i uchazeč o zaměstnání, jehož poslední zaměstnání představovalo zaměstnání, které nezakládalo povinnost pro něj odvádět příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pokud splňuje podmínku, že v posledních třech letech přispíval na důchodové pojištění a

⁴¹ Formulář ke stažení na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/pz_-ppv.pdf

státní politiku zaměstnanosti, nemůže jít o překážku pro poskytování podpory.⁴²

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí pozadu nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po té, co rozhodnutí o jejím přiznání nabylo právní moc. Podporu lze přiznat také dle kalendářních dnů v měsíci za které náleží, pokud není přiznána za celý kalendářní měsíc. Pokud by došlo k situaci, kdy nebyla podpora uchazeči přiznána ve výši na kterou měl nárok, byla mu neprávem odepřena, je třeba ji uchazeči dodatečně doplatit nebo přiznat a zabránit tak tomu, aby byl zkrácen na svých právech. Úřad práce v takovém případě rozhoduje ve správním řízení. Nárok však zanikne uplynutím doby 5 let ode dne, od kterého splátka náležela, nebo měla být poskytnuta.

Může dojít také k situaci, kdy je uchazeči přiznána a vyplácena podpora v nezaměstnanosti ve vyšší částce, než v jaké náleží, nebo je mu poskytována neprávem. Řešení situace rozlišujeme dvojí a to podle toho, zda se tak stalo zaviněným jednáním uchazeče či nikoliv. Pokud mu byla vyplacena podpora neoprávněně bez jeho zavinění, rozhodne o jejím zastavení nebo snížení úřad práce. Jde například o situaci, kdy chybně zaměstnavatel zadal údaje o čistém průměrném výdělku. Jelikož uchazeč pobíral podporu v dané výši **v dobré víře**, přeplatek nevrací. Opačným případem je, pokud uchazeč chybné údaje uvedl vědomě. V takovém případě je uchazeč povinen poskytnuté finanční prostředky vrátit. I zde je nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti omezen uplynutím lhůty pěti let. Poté to době již není možné nárokovat přeplatek, či vůbec poskytnutou podporu neprávem, zpět.

Ustanovení § 56 zákona o zaměstnanosti upravuje situace, kdy dochází k vyplácení podpory v nezaměstnanosti a poskytování jiných finančních prostředků z jiného systému sociálních dávek. Uchazeč tak přiznání a neoprávněné poskytování podpory nezavinil svým jednáním, ale přesto došlo k duplicitnímu vyplácení finančních prostředků ze dvou systémů. Jde o situaci, kdy je například fyzické osobě vyplácena mzda z pracovněprávního vztahu,

⁴² Ustanovení § 52, zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

pobírá starobní důchod, nebo dávky z nemocenského pojištění. I zde je nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti omezen dobou 5 let.

Při poskytování podpory v nezaměstnanosti je nutné, aby uchazeč o zaměstnání spolupracoval s úřadem práce. Pokud se rozhodne uchazeč o zaměstnání odjet do ciziny, nemůže s úřadem práce spolupracovat a tudíž není důvod pro poskytování podpory v nezaměstnanosti. Výjimky může stanovit mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána. Specifickým případem je právě poskytování podpory v nezaměstnanosti státem posledního zaměstnání v rámci Evropské unie.

5.2.3 Institut odložené podpory v nezaměstnanosti

Novým institutem ve vyplácení podpory v nezaměstnanosti, je od ledna 2011 *odložení poskytování podpory v nezaměstnanosti* v případě, že je uchazeči o zaměstnání poskytnuto odstupné.

Odstupné je upraveno ustanovením § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Odstupným je jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění pro zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Odstupné se zaměstnanci poskytuje při skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele v zákonem vymezených důvodech, které jsou uvedené v ustanovení § 52 a) až d) zákoníku práce. V něm je stanoveno, že v případě skončení zaměstnaneckého poměru výpovědi z těchto organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) z podnětu zaměstnavatele, nebo dohodou ze stejných důvodů, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Nejvhodnější pro zamezení případných sporů, je uvést důvod skončení pracovního poměru přímo v institutu, který je užit k rozvázání pracovního poměru. Odstupné se neuplatní u skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na odstupné zaměstnanci nevzniká nárok pokud podá výpověď on sám, i kdyby jako důvod pro ukončení uvedl některý ze zákonných důvodů, které s nárokem na něj zákoník práce spojuje. Odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného

výdělku náleží zaměstnanci i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnavatelem. Pokud je pracovní poměr ukončen z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 d), náleží zaměstnanci odstupné ve výši minimálně 12tinásobku průměrného výdělku. Nárok na odstupné vzniká okamžikem vlastního skončení pracovního poměru. Na odstupné má zaměstnanec rovněž nárok za předpokladu, že okamžitě zruší pracovní poměr z důvodů uvedený v ustanovení § 56 zákoníku práce. Obvykle se vyplácí v nejbližším určeném výplatním termínu, ale je možné se dohodnout také na jeho výplatě v den skončení pracovního poměru. Platí však to, že nárok na něj nevzniká v okamžiku učinění úkonů, kterým se zaměstnanecký poměr končí.

Na vyplacení odstupného nemá vliv, zda zaměstnanec ihned nastupuje do dalšího zaměstnání, či se stane osobou výdělečně činnou. Na odstupné vzniká právní nárok a jako ostatní nároky vyplývající z pracovněprávního poměru, je soudně vymahatelný.

Zaměstnanci musí být poskytnuto odstupné minimálně v zákonné výši. Horní hranice není nikterak omezena, výši odstupného lze i diferencovat dle různých kritérií, která však nesmí mít diskriminační charakter resp. nesmí být v rozporu s principem zákazu diskriminace. Není tedy nic proti ničemu, když zaměstnavatel výši odstupného odvozuje od doby trvání zaměstnaneckého poměru zaměstnance, ale nemůže jeho výši vázat například na jeho rodinný stav a poskytnout tak vyšší odstupné kupříkladu svobodné matce, ať je jeho čin jakkoliv dobře myšlen. V praxi se občas vyskytují situace, kdy se zaměstnavatele snaží smluvně upravit – ať už individuální nebo kolektivní smlouvou - nebo vnitřním předpisem odstupné univerzálně, tedy pro všechny případy stejně. Zaměstnavatelé odkazují na ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce:

„Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se

zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“

Toto řešení však odporuje smyslu ustanovením o odstupném, z něhož vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Podle tohoto ustanovení lze sjednat odstupné pouze vyšší než je zákonná výše. Pokud by zaměstnavatel něco takového sjednával, nejde o odstupné, ale pouze o jiné finanční plnění.

Od 1. ledna 2011 bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo nové ustanovení § 44a, které zní následovně:

*„Uchazeči o zaměstnání, kterému **přísluší** podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného; tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena výše odstupného, odbytného nebo odchodného. Ustanovením předchozí věty není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem.“*

Jak vyplývá z uvedeného znění zákona, legislativa spojuje pozdější vyplacení podpory v nezaměstnanosti s pouhým nárokem na odstupné, nikoliv však na jeho skutečném vyplacení. Může tedy dojít k situaci, kdy zaměstnanec nárok na odstupné má, ale reálně mu například z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele vyplaceno nebude a zaměstnanec tak bez svého zavinění může být bez prostředků až podobu 12ti měsíců. Obranou pro zaměstnance v případě, že mu zaměstnavatel odstupné dluží a on v důsledku toho podporu v nezaměstnanosti nepobírá, je občanskoprávní žaloba na zaplacení dlužné mzdy a odstupného. V případě, že je zaměstnavatel v insolvenčním řízení, má zaměstnanec možnost v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů požádat o uspokojení svých mzdových nároků úřad práce. O jeho nároku rozhoduje ten úřad práce, v jehož obvodu má sídlo či místo podnikání zaměstnavatel, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium nebo na něhož byl

podán insolvenční návrh.⁴³ Své nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději ve lhůtě 5ti měsíců a 15ti kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace soudu o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh a jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. Právo zaměstnance na uplatnění svých nároků u soudu však tímto není dotčeno. Mzdové nároky zaměstnance mohou činit nejvýše částku odpovídající splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce v rozhodném období.

V ustanovení je vidět vůle zákonodárce nevyplácet podporu v nezaměstnanosti zaměstnanci při skončení pracovního poměru v případě, že je na několik měsíců zabezpečen v důsledku vyplacení odstupného. V důvodové zprávě je k tomuto ustanovení uvedeno toto: „*Podpora v nezaměstnanosti se nebude poskytovat po dobu, po kterou by uchazeč o zaměstnání, jemuž podle jiných právních předpisů přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné, měl být zabezpečen prostředky z odstupného nebo odchodného. Při stanovení této doby se bude vycházet z výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovené zvláštními právními předpisy. K případnému navýšení vyplývajícimu z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu se nebude přihlížet.*“⁴⁴

Uvedením slovního spojení „měl být zabezpečen“ se lze domnívat, že zákonodárce předpokládá, že zaměstnanec po danou dobu zabezpečen nebude.

Důvodová zpráva dále stanoví, že doba, po kterou se nebude nezaměstnanému vyplácet podpora v nezaměstnanosti se stanoví dle výše odstupného stanoveného předpisem a ne kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.

⁴³ Ustanovení § 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

⁴⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 347/2010 Sb., www.psp.cz

5.3 Dílčí závěr

Ve vyspělých státech existují dva systémy kompenzace příjmu v nezaměstnanosti. Prvním je pojištění v nezaměstnanosti (*unemployment insurance*) a druhým je pomoc v nezaměstnanosti (*unemployment assistance*). V České republice patří podpora v nezaměstnanosti do systému pojištění v nezaměstnanosti, přičemž systém pomoci nezaměstnaným je zahrnut do systému dávek sociální pomoci⁴⁵. Ten je tak založen na přispívání ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců a také na podpoře státu. Výše podpory je procentuálně odvozena od výdělku z posledního zaměstnání a doba jejího poskytování je rovněž časově omezena.

Jak jsem již uvedla výše, podpora v nezaměstnanosti v České republice je dávkou sociálního pojištění. Sociální pojištění je nejširší systém sociálního zabezpečení a je rozdělen na zdravotní a sociální pojištění. Sociální pojištění zahrnuje nemocenské a důchodové pojištění spolu s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti.

Sociálním zabezpečením bývá v České republice označováno pouze důchodové a nemocenské pojištění, což vyplývá z pojmosloví zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve znění pozdějších předpisů. Účelem systému sociálního pojištění je zajištění sociálních potřeb občanů v případech, kdy se jedná o sociální událost, která je spojena s neočekávanou ztrátou příjmu z výdělečné činnosti z důvodu mateřství, nemoci, ošetřování člena rodiny, invalidity, stáří, ztráty živitele a právě nezaměstnanosti. Cílem sociálního pojištění je v těchto uvedených situacích, udržet v dohodnuté výši a po dohodnutou dobu určitý dosažený životní standard. V České republice je právě hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti upraveno zákonem o zaměstnanosti.

⁴⁵ MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. 2005. Unemployment, Labour Marginalisation and Deprivation. Finance a úvěr – Czech Journal of Economics and Finance 55, 2005, č.1-2: str. 54-69.

Ten představuje vcelku komplexní úpravu podpory v nezaměstnanosti, podmínek vzniku nároku na ni a jeho trvání, její výše a důvodů pro pozastavení či úplné zastavení výplaty dávek v nezaměstnanosti.

Česká právní úprava se přizpůsobila ekonomickému vývoji a stejně tak i změnám na trhu práce, když novelou účinnou od 1.1.2011 zavedla některé instituty, které by měly ulevit státnímu rozpočtu a naopak přenést vyšší míru zodpovědnosti na občana samotného. Z nich bych upozornila na sníženou podporu v nezaměstnanosti, kdy tento institut klade důraz na zodpovědné rozhodování zaměstnance při ukončování pracovního poměru z jeho strany. Kdy ukončení bez vážného důvodu vede k přiznání podpory nezaměstnanému jen ve snížené výši. Dle mého názoru je problematickým aspektem, který úprava neřeší skutečnost, že je tak velmi omezována smluvní volnost smluvních stran pracovněprávního vztahu, kdy je snížena podpora poskytována i v případě ukončení pracovního poměru dohodou. Tento nový aspekt pak vede k situaci, kdy zaměstnavatel v podstatě „neví“ jak ukončit pracovní poměr se zaměstnancem jinak než výpovědí, když ten z obavy snížené podpory, na dohodu přistoupit nechce, ačkoliv jinak by se tato možnost ukončení jevila jako nejschůdnější a zároveň výhodná varianta pro obě smluvní strany. Zaměstnavatel tak ve většině případů vyplácí jakési „odstupné“ zaměstnanci, které by mu mělo rozdíl mezi podporou nesníženou a sníženou pokrýt a ten na dohodu pak přistoupil. Tento způsob se však z hlediska jak zaměstnance, tak zaměstnavatele nejvíce jeví jako vyhovující. Pro zaměstnavatele představuje určitou finanční zátěž, kterou by jinak nevynaložil a pro zaměstnance zde nastává situace okamžité nezaměstnanosti bez možnosti se jakýmkoliv způsobem na ni připravit. Situace, kdy zaměstnanci z důvodu nižších dávek podpory v nezaměstnanosti v případě ukončení pracovního poměru dohodou, nechtějí tento právní institut využívat, nepomáhá jistě ani flexibilitě trhu práce.

O problematickém aspektu odložené podpory v nezaměstnanosti v důsledku nároku na odstupné, které v konečném důsledku zaměstnanec při skončení ani nemusí obdržet a ocitnout se tak bez své viny bez jakýchkoliv financí, jsem se již v této kapitole v celku podrobně rozepisovala a není tak

třeba je znovu zmiňovat. Až budoucí vývoj v podstatě ukáže, jak nový institut bude v praxi fungovat.

Faktem zůstává, že zmíněnou novelou účinnou od počátku rok 2011 se česká právní úprava adaptovala nejen na stávající hospodářský vývoj, ale také se přiblížila ještě více podobám systému podpory nezaměstnaných států západní kontinentální Evropy.

6. Podpora v nezaměstnanosti v zemích EU – Irská republika

6.1 Obecná charakteristika systému sociálního zabezpečení

Irská republika byla jednou ze zemí Evropské unie, která již během přístupových jednání zaujala vstřícný postoj k otevření pracovního trhu, a tak od 1.5.2004 irské úřady nepožadovaly po občanech nově přistoupivších států povolení pro vstup na irský trh práce. Veškerá zaměstnanecká práva a poskytování ochrany v zaměstnání tak bylo garantováno i těmto lidem.

Dřívější obavy některých zemí ze zaplavení jejich pracovních trhů nekvalifikovanými pracovníky z nově přistoupivších států, kteří budou ochotni pracovat i za méně než je minimální mzda se nepotvrdily ani v roce 2004, ani o tři roky později kdy do Evropské unie přistoupit Bulharsko a Rumunsko. V současné době je Irsko zasaženo hospodářskou krizí a potýká se z obrovským státním dluhem. Doby, kdy hrubý domácí produkt (HDP) rostl o 7% ročně jsou pryč a v Irsku tak po téměř deseti letech bezprecedentní tvorby nových pracovních míst začala růst nezaměstnanost. V důsledku dopadu bankovních krize a propadu realitního trhu došlo k poklesu zaměstnanosti zejména právě v těchto oblastech, tedy službách a stavebnictví.

Irská ekonomika rostla opravdu závratným tempem a bylo zřejmé, že to tak nebude donekonečna. Zpomalení, které přišlo, však předčilo očekávání právě svou rychlostí. Vzrostla nezaměstnanost, ubylo volných pracovních míst a vzrostl tlak na sociální systém. Podle zprávy irského Úřadu pro zaměstnanost a rekvalifikaci⁴⁶ (*Foras Áiseanna Saothair - FAS*), se počet osob žádající o registraci na irském trhu práce snížil jen o 2%. Z toho jasně plyne, že zájem o práci v Irské republice zatím výrazně neklesá. Nezaměstnanost v Irsku podle

⁴⁶ Irish Labour Market Review 2008, Foras Áiseanna Saothair, www.fas.ie

údajů irského statistického úřadu (*Central Statistics Office Ireland*) v březnu roku 2011 stoupla na 14,7%, což je nejvyšší nezaměstnanost za posledních 12 let. Jen pro srovnání je vhodné uvést, že ještě v roce 2006 činila průměrná roční míra nezaměstnanosti pouhé 4,4 %.

Jak již bylo uvedeno výše, Irsko neuplatňuje žádná omezení přístupu na svůj trh práce pro příslušníky České republiky. Pro získání zaměstnání není třeba žádat o pracovní povolení, je však třeba vždy požádat irské úřady o přidělení čísla PPS (*Personal Public Service Number*). Toto číslo se užije pro účely čerpání sociálních dávek, příspěvků, zdravotní péče a služeb z oblasti vzdělávání. Číslo vydává místně příslušný úřad sociálního zabezpečení (*Social Welfare Office*).

Personal Public Service number⁴⁷, zkráceně PPS je číslo, které slouží pro identifikaci osoby v rámci irského sociálního a daňového systému. Každý zaměstnanec je povinen sdělit toto číslo svému zaměstnavateli, neboť pod tímto číslem bude veden na úřadech pro účely odvodů příspěvků ze své mzdy a daní. Pokud zaměstnanec nedodá toto číslo svému zaměstnavateli co nejdříve po vzniku pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen jeho mzdu zdanit nejvyšší sazbou daně.

Jak vyplývá z výše uvedeného, toto registrační číslo se využívá pro identifikaci osoby v celé řadě případů. Zároveň zjednodušuje přístup takto registrovaných osob k celé řadě státních příspěvků. Číslo se užívá ve styku s ministerstvy, státními úřady a dalšími organizacemi, které jsou oprávněny jednat jménem státu.

Každá osoba, která je v Irsku výdělečně činná, ať už samostatně nebo jako zaměstnanec, starší 16 let, pracující ať na plný či jen částečný úvazek, ze své mzdy, odvádí příspěvky na sociální zabezpečení tzv. PRSI (*Pay Related Social Insurance*)⁴⁸. Zatímco zaměstnanci je daň z příjmu a poplatky

⁴⁷ Ministerstvo pro sociální a rodinné záležitosti (Department of Social and Family Affairs-Home-Topics-PRSN, <http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsnindex.aspx>)

⁴⁸ PRSI – Pay Related Social Insurance, Department of Social Protection, <http://www.welfare.ie/EN/Topics/PRSI/Pages/prsiexp.aspx>

sociálního pojištění odečítány přímo z jeho mzdy a plátcem je zaměstnavatel, osoba samostatně výdělečně činná platí daň předem formou záloh⁴⁹. Zaměstnanec je oprávněn k řadě sociálních příspěvků v případě nezaměstnanosti nebo invalidity, kdežto osoba samostatně výdělečně činná nikoliv. Ta sice také platí příspěvky na sociální zabezpečení, ale je oprávněna čerpat omezený počet příspěvku od státu. Příspěvek PRSI se určí procentem z hrubé mzdy zaměstnance, od níž se odečtou příspěvky na zdravotní pojištění.

Příspěvek PRSI se dále rozpadá do dvou částí. První tvoří příspěvek na sociální pojištění (*Social Insurance*) a druhý zdravotní příspěvek (*Health Contribution*). Sociální pojištění je pak odváděno do Fondu sociálního pojištění (*Social Insurance Fund - SIF*), z něhož jdou pak příspěvky na sociální péči a penze. Zdravotní příspěvek je postoupen přímo Ministerstvu zdraví a dětí (*Department of Health and Children*) a je z něj hrazena zdravotní péče.

6.2 Právní úprava podpory v nezaměstnanosti

Úprava podpory v nezaměstnanosti je obsažena v zákoně č. 26/2005 Sb., o sociálním zabezpečení. Tento zákon upravuje dvě základní dávky, které jsou nezaměstnaným poskytovány – Jobseeker's Benefit a Jobseeker's Allowance.

Irský systém sociálního zabezpečení však zná celou řadu dalších příspěvků na podporu nezaměstnaných, které jsou však již upraveny vždy tím zákonem, do něhož věcně spadají.

Nezaměstnanému jsou v soulad s platnými právními předpisy poskytovány následující příspěvky:

- 1) Jobseeker's Benefit
- 2) Jobseeker's Allowance

⁴⁹ ustanovení § 20 zákona č. 26/2005, zákona o sociálním zabezpečení

- 3) Back to College Initiative for Jobseekers
- 4) Rural Social Scheme
- 5) Work Placement Programme
- 6) Tús – Community Work Placement Initiative
- 7) Continued Child Payment
- 8) Back to Work Enterprise Allowance (Self-Employed)
- 9) Part time job incentive Scheme
- 10) Employer Job (PRSI) Incentive Scheme
- 11) Pre- Retirement Allowance (PRETA)
- 12) Farm Assist
- 13) Self Employed and Jobseekers Supports

Dávky, které svou povahou nejvíce odpovídají podpoře v nezaměstnanosti tak, jak ji známe z České republiky, jsou Jobseeker's Benefit a Jobseeker's Allowance.

6.2.1 Jobseeker's Benefit

Jobseeker's Benefit (dále také jako „JB“) je dávka v nezaměstnanosti poskytována Ministerstvem sociálních a rodinných záležitostí (*Department of Social and Family Affairs*) Irské republiky.

Podmínky vzniku nároku nezaměstnaného na JB jsou uvedeny v ust. §140 a násl. zákona č. 26/2005 Sb., zákona o sociálním zabezpečení⁵⁰. Jednou z podmínek vzniku nároku na tuto dávku je uhrazení PRSI příspěvků za zákonem stanovený počet týdnů, který je v současnosti stanoven na 104 týdnů. Samozřejmostí je, že pro vznik nároku na JB musí být osoba nezaměstnaná (přesto je tato podmínka uvedena v zákoně o sociálním zabezpečení, jako jedna ze stěžejních), musí být mladší 66 let, být schopna pracovat a mít vážný zájem na hledání nového zaměstnání. Podmínka nezaměstnanosti je splněna, pokud osoba je nezaměstnaná, alespoň 3 dny za posledních 6 dní po sobě jdoucích.

⁵⁰ zákon č. 26/2005, zákon o sociálním zabezpečení v platném znění, Social Welfare Act 2005, http://www.welfare.ie/EN/Policy/Legislation/Acts/Documents/swcact_05.pdf

Jak již bylo výše uvedeno, musí mít nezaměstnaný uhrazeny PRSI příspěvky alespoň za 104 týdnů za období ode dne, kdy začal pracovat do dne, kdy se stal nezaměstnaným a uhradil vždy alespoň příspěvky za 13 týdnů z aktuálního daňového období. Zákon č. 26/2005 zároveň stanovuje možnosti jak dosáhnout získání potřebných týdnů k přiznání JB. Jedním z nich je zvýhodnění pro osoby, které nyní skončily své první zaměstnání.

Zákon č 26/2005 stanoví jako jednu z podmínek vzniku nároku na JB skutečnost, že je nezaměstnaný osobou, která je schopna pracovat, přičemž za osobu schopnou pracovat považuje každou, pokud neprokáže opak. Skutečnost, že osoba nemůže pracovat musí prokázat vždy nezaměstnaný sám, například lékařským potvrzením.

Dalším podstatným kritériem, které nezaměstnaný musí splňovat je, že je schopen si práci hledat a vážně se o ni ucházet. Žadatel o JB může být o prokázání této skutečnosti požádán úřady. Ačkoliv se to může zdát zprvu obtížné, v podstatě jej stačí prokázat dopisem zaměstnavateli, v němž je žádáno o místo nebo i odmítnutím takového uchazeče. To, zda uchazeč opravdu hledá zaměstnání je jedním z důležitých aspektů irské politiky zaměstnanosti a musí ho splňovat i po celou dobu, kdy JB pobírá. Uchazeč by neměl bezdůvodně odmítat zaměstnání. Zákon hovoří resp. uvádí příklady bezdůvodného odmítnutí nabízeného pracovního místa: odmítnutí kvůli nevyhovující pracovní době, mzdě, jeho trvání či místa výkonu zaměstnání. Úřady vždy berou samozřejmě v potaz v jaké situaci se uchazeč nachází: Je svobodný a bezdětný? Či naopak vdaná/ženatý a má dítě či více dětí? Okolnosti odmítnutí nabízené pracovní pozice jsou vždy pečlivě zkoumány především formou osobních pohovorů s úředníky.

I na Irsko dolehla velmi vysoká nezaměstnanost, která narůstá do obřích rozměrů, a řadu ustanovení o sociálním zabezpečení bylo třeba v souladu se změnou podmínek ve společnosti novelizovat. V roce 2009, kdy došlo k novelizaci zákona o sociálním zabezpečení, bylo stanoveno, že pro přiznání JB bude třeba přihlížet také k tomu, za jakých podmínek uchazeč své poslední zaměstnání opustil. A tak stejně jako v České republice od 1.1.2011, kdy byla

snížena podpora v nezaměstnanosti pro uchazeče, kteří ukončili svůj poslední pracovní poměr dohodou nebo výpovědí, tak i v Irské republice se k těmto hlediskům přihlíží.

Na rozdíl od zákona č.435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, který podporu uchazečům přiznává alespoň v menší míře (tj. 45%), v Irsku může uchazeč ztratit nárok na JB úplně, a to až na dobu 9 týdnů následujících po ztrátě zaměstnání. Jedná se o případ, kdy uchazeč odešel ze svého posledního zaměstnání na základě vlastního rozhodnutí, tedy ukončil poměr dohodou nebo výpovědí. Uvedené se uplatní i případech, kdy zaměstnavatel ukončil pracovní poměr bez výpovědní lhůty, a to v případě závažného porušení pracovních povinností zaměstnancem.⁵¹ Zaměstnavatel, musí vždy prokázat vážné porušení druhou stranou. A konečně může zaměstnanec ukončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu. V tomto případě je však třeba zaměstnavatele informovat nejméně 1 týden předem. Ve všech těchto případech nemá uchazeč po dobu devíti týdnů na Jobseeker's Benefit nárok.

Velká podobnost s českou právní úpravou této problematiky resp. se zákonem o zaměstnanosti, lze spatřovat také v tom, že irská právní úprava rovněž nepřiznává JB v případě, že uchazeč obdržel od svého posledního zaměstnavatele odstupné. Irský zákon o sociálním zabezpečení v platném znění však podmiňuje splnění této podmínky výši obdrženého odstupného (ve výši 55.000 Eur) a rovněž věkem uchazeče (musí být mladší 55 let). Na rozdíl od české právní úpravy, kde již nyní – pár měsíců po její účinnosti – vznikají spory a dohady o tom, jak se vypořádat s chybou ve znění zákona č. 435/2004, v němž je nepřiznání podpory v nezaměstnanosti vázáno pouze a jen už na pouhý **nárok** na odstupné, a ne na jeho skutečné vyplacení, irská právní úprava přímo stanoví, že uchazeč dané odstupné musel skutečně obdržet. Doba, po kterou nebude uchazeč kvalifikován pro přiznání JB, se odvíjí dle přesné výše obdrženého odstupného, nejvýše však 9 týdnů.

⁵¹ Ustanovení § 8 zákon o minimální výpovědní době 4/1973 (Minimum Notice Period and Terms of Employment Act 1973),
<http://www.irishstatutebook.ie/1973/en/act/pub/0004/sec0008.html#zza4y1973s8>

Žadatel o Jobseeker's Benefit se musí zaregistrovat u místně příslušného úřadu práce (*Social Welfare Office*). Místně příslušným je ten, v jehož obvodu má své bydliště. Dávka je placena přímo Ministerstvem sociální ochrany (*Department of Social Protection*)⁵², ale žadatel si ji přebírá prostřednictvím místní pošty.

Doba, po níž je JB vyplácen, není jednotně stanovena a závisí na několika faktorech. Těmi je jednak doba placení příspěvku PRSI a věk uchazeče. Pokud je uchazeč mladší 18 let, má nárok na JB po dobu 156 dní tj. 6 měsíců. Výše uvedená doba 9 týdnů, po níž může být z různých důvodů uchazeč vyloučen z pobírání JB se do této doby rovněž započítává a je-li tomu tak, doba pro nárok se o tuto část zkrátí. Důležitým dnem pro stanovení délky pobírání JB je 15. říjen 2008. Tento den vstoupila v účinnost novela zákona o sociálním zabezpečení, která měla řešit stávající situaci na irském trhu práce, tedy rostoucí nezaměstnanost spolu se stoupajícími státními výdaji. Podmínky byly zpřísněny.

Pro uchazeče, kteří uhradili více než 260 příspěvků PRSI, připadá nárok na JB po dobu 12 měsíců (tedy 312 dní). Pro osoby, které pobíraly JB již před 15.10.2008 méně než 6 měsíců, platí toto pravidlo taktéž. Jestliže však uchazeč uhradil příspěvků PRSI méně než 260, má nárok pobírat JB jen 9 měsíců (tedy 234 dní). Totéž se týká uchazečů, kteří k 15.10.2008 pobírali JB méně než 3 měsíce. V případě, že uchazeč pobíral JB před 15.říjnem 2008 více než 6 měsíců, má stále nárok na JB po dobu 15 měsíců, tedy v souladu s úpravou před novelizací.

Výše JB se odvíjí od průměrného týdenního výdělku z posledního zaměstnání a za poslední relevantní daňový rok⁵³. Zároveň platí, že uchazeč neobdrží JB po dobu prvních 3 dnů, kdy je nezaměstnaný. Výše podpory se pohybuje v rozmezí od 88,10 Eur po 196 Eur týdně.

⁵² Department of Social Protection, <http://www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx>

⁵³ Relevantním daňovým rokem je předposlední kompletní zdaňovací období, přičemž platí, že je-li o dávku žádáno pro rok 2011, relevantním daňovým rokem je pak rok 2009.

O přiznání JB rozhoduje místní úřad práce dle podkladů, mu předložených. Nezbytným předpokladem pro přiznání dávky je dokument P45, který je obdobou zápočtového listu a slouží jako podklad pro stanovení výše JB a rovněž ověření uhrazených příspěvků PRSI. V případě, že je uchazečova žádost o JB zamítnuta má možnost odvolat se k centrálnímu úřadu práce⁵⁴, který však vyřizuje jen odvolání proti rozhodnutí místních úřadů práce (*Social Welfare Appeals Office*). Uchazeč má 21 dní na podání odvolání. O odvolání je možné rozhodnout pouze na základě písemných důkazů, ale Social Welfare Appeal Office může nařídit i ústní jednání a uchazeče předvolat. Proti konečnému rozhodnutí je možné podat žádost o přezkoumání k Ombudsmanovi a pokud z hlediska právního posouzení to bude uchazeči doporučeno, může podat odvolání až k obecnému soudu.

6.2.1.1 Export dávky Jobseeker's Benefit do zahraničí

Jak již bylo výše uvedeno, koordinační nařízení č 883/2004 umožňuje, aby nezaměstnanému byla dávka v nezaměstnanosti poskytována i v době, po kterou si hledá pracovní uplatnění v jiném členském státě Evropské unie. Ne jinak je tomu v případě Jobseeker's Benefit. Pokud uchazeč splní veškeré podmínky, které jsou irskou legislativou pro jeho vyplacení stanoveny a rozhodne se hledat zaměstnání v jiném členském státě, bude mu JB vyplácen i nadále.

Uchazeč o zaměstnání musí být evidován na místním Social Welfare Office, a to nejméně čtyři týdny před tím, než se rozhodne odejít do jiného členského státu. V zásadě platí, že současně s požadavkem o export dávek, je třeba, aby uchazeč požádal o vystavení formuláře 303, resp.U2. Na formuláři je vždy třeba potvrdit datum, od kterého osoba přestala být k dispozici Social Welfare Office, lhůtu, do které je třeba, aby se osoba zaregistrovala na příslušné instituci členského státu EU (nejpozději však do 7 dní) a také období, po které má osoba ještě nárok na pobírání JB. Příslušná instituce po registraci

⁵⁴ Proces odvolání – Social Welfare Appeals Process,
<http://www.socialwelfareappeals.ie/appeal/Appealprocess.html>

uchazeče potvrdí na zmíněném formuláři datum registrace a zašle jej zpět irskému úřadu.

Faktem zůstává, že JB bude i nadále vyplácet irský úřad Social Welfare Office. Zároveň platí, že v období od 1.5.2010 do 30.4.2012 se na účely exportu dávky v nezaměstnanosti se užijí formuláře dřívější tj. E 303, ale i nové formuláře PD U2 a SED U008. Od 1. května 2012 se pak budou užívat už jen a pouze elektronické formuláře a komunikace.

6.2.2 Jobseeker's Allowance

Jobseeker's Allowance (dále také jako „JA“) je peněžitá dávka vyplácena nezaměstnanému Ministerstvem sociální ochrany (*Department of Social Protection*). Zákonná úprava je obsažena v ustanovení § 140 a násl. zákona č. 26/2005 Sb., zákona o sociálním zabezpečení. Jejím základním účelem je poskytnout určité zabezpečení osobám, kterým se nepodařily splnit podmínky pro přiznání Jobseeker's Benefit nebo již vyčerпали nárok na jeho pobírání. Zároveň slouží jako finanční podpora lidem, jejichž příjem nedosahuje určité zákonem stanovené minimální úrovně. Je tedy určen primárně nezaměstnaným, ale v určitých případech a za splnění zákonem stanovených podmínek, může být vyplácen i osobám pracujícím na částečný úvazek. Zákon o sociálním zabezpečení⁵⁵ stanoví podmínky, které je nutné, aby žadatel o JA splňovat: musí být nezaměstnaný, starší 18 let, ale mladší 66 let, být schopen pracovat a mít zájem hledat si nové zaměstnání, splnit tzv. *means test* a podmínky *habitual residence* tzv. podmínku obvyklého bydliště.

Ačkoliv je JA určen primárně osobám nezaměstnaným, je za určitých podmínek možné ho přiznat i osobám pracujícím na částečný úvazek, nebo těm, které pracují tři dny v týdnu nebo i méně. I osoba samostatně výdělečně činná může o JA požádat, musí však splnit podmínku nízké hranice příjmu.

⁵⁵ ust. § 141 zákona č. 26/2005, o sociálním zabezpečení

Pro splnění podmínky schopnosti pracovat a zájmu hledání nového zaměstnání jsou stanoveny stejná hodnotící kritéria jako u Jobseeker's Benefit.

Specifikem Jobseeker's Allowance je podmínka splnění tzv. means test neboli test příjmů. Tento test znamená, že místní Social Welfare Office je povinen prozkoumat veškeré příjmy a finanční zdroje žadatele. Důvodem je zjištění, zda splňuje danou hranici, stanovenou pro přiznání JA. V případě, že žije žadatel v manželském svazku, berou se do úvahy i příjmy manžela či manželky. Do úvahy se zahrne rovněž druh či družka či registrovaný partner. Means test shrnuje veškeré příjmy, které by uchazeč mohl obdržet v následujících 12 měsících po sobě jdoucích. Pokud toto není možné odhadnout, počítá se příjem za posledních 12 měsíců. Do úvahy se rovněž berou úspory, vlastněný majetek, to, zda osoba ještě stále žije u svých rodičů a jiné záležitosti, které mohou ovlivnit příjmy a výdaje osoby.

Splnění podmínky obvyklého bydliště (*Habitual Residence Condition*) znamená, že žadatel musí prokázat určité úzké spojení s Irskou republikou. Toto se může obzvláště migrujícím osobám prokazovat velmi obtížně. O tom, zda podmínka byla splněna rozhoduje Social Welfare Office a přihlíží zejména k délce a nepřetržitosti pobytu, délce a důvodu, proč Irsko žadatel opustil a i budoucí plány žadatele. Jde o specifické kritérium, které by však nemělo být rozhodujícím při posuzování pro přiznání nároku na JA, přesto se mu určitá důležitost přisuzuje. Jde zejména o to, aby stát neposkytoval finanční zabezpečení těm osobám, které nemají v úmyslu hledat zaměstnání na území Irska, či v něm naopak nikdy nepracovali a nyní o něj žádají. Myšlenka, která tuto podmínku zařadila mezi zákonná kritéria hodnocení pro vznik nároku, jde však proti tendencím koordinace systému sociálního zabezpečení na úrovni Evropské unie a volnému pohybu osob při hledání zaměstnání.

I u Jobseeker's Allowance platí, že pokud osoba dá výpověď bez udání důvodu, je propuštěna z důvodu závažného porušení pracovních povinností, či odmítne převedení na jinou avšak vhodnou práci nemusí být nárok na JA přiznán, a to na dobu až 9 týdnů.

Zároveň nárok na JA nemají studenti, kteří odešli ze školy. Nárok na něj mají až po třech měsících od opuštění školy a zároveň musí být starší osmnácti let.

Výše Jobseeker's Allowance je upravována dle měnící se situace na trhu práce. Nově byla výše JA stanovena v lednu 2011. Výše JA je rozdělena podle věku, přičemž dělicí věkovou hranicí je 25 let. Pro osoby starší 25ti let je maximální výše stanovena na 188 eur. Pro žadatele mladší 25 let je pak výše JA odstupňována ještě dále podle věku. Výše JA se v této kategorii pohybuje od 100 Eur do 144 Eur.

I zde však existují výjimky. Je-li žadatel mladší 25 let, ale staré se o dítě, které je na něm závislé či o osobu se zdravotním postižením, má nárok na vyšší sazbu, stanovenou pro kategorii na 25 let.

I zde platí, že pro JA, jež je vyplácen místní poštou, je třeba se zaregistrovat již první den, kdy se žadatel stane nezaměstnaným. Pokud to neudělá nedostane JA, bude-li mu přiznán, za první tři dny jeho nezaměstnanosti.

6.2.3 Podpůrné dávky systému sociálního zabezpečení k Jobseeker's Benefit a Jobseeker's Allowance

Další dávky sociální ochrany již nespádají do pasivní politiky zaměstnanosti, avšak nárok na řadu z nich je rovněž podmíněn splněním nároku na Jobseeker's Benefit nebo Jobseeker's Allowance. Proto si dovolím o každé z nich uvést pár informací, protože jen tak bude možné pochopit systém fungování irské podpory pro nezaměstnané ve své komplexnosti. Řada z níže uvedených příspěvků sociálního zabezpečení je zaměřena na některá odvětví postižená nezaměstnaností či nízkými příjmy nejvíce (například Farm Assist, či Rural Social Scheme), některé jsou určeny pro zvýšení kvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných na vysokých školách (například Back To College Initiative for Jobseekers), další jsou určeny rodinám s dětmi. Pravdou zůstává, že systém sociálního zabezpečení Irské republiky je velmi podobný tomu v České republice, ačkoliv je méně štedrý. Na rozdíl od českého klade větší důraz na

věk nezaměstnaných či sociálně potřebných. Některé dávky vychází přímo z historického vývoje a zeměpisného uskupení Irské republiky.

i. Back to College Initiative for Jobseekers

Program, který má podporovat nezaměstnané v dalším vzdělávání na vysokých školách, byl vytvořen a je současně podporován Fondem pro aktivaci pracovního trhu (*Labour Market Activation Fund*)⁵⁶. Tímto Fondem bylo vytvořeno přibližně 11.000 míst na vysokých školách po celém Irsku. Jejich seznam je zveřejňován na internetových stránkách Qualifax – Národní databáze kurzů⁵⁷. Kurzy jsou zejména zaměřeny na vzdělávání v těch oborech, které potřebují nové vzdělané pracovníky. Je určen zejména nezaměstnaným osobám mladším 35 let a dlouhodobě nezaměstnaným, avšak musí splnit podmínky pro Jobseeker's Benefit a pobírat jej nejméně po dobu tří po sobě jdoucích měsíců. Školné se nehradí.

ii. Rural Social Scheme + 12) Farm Assist

Zemědělský sociální plán (*Rural Social Scheme*) je program, který je určen zemědělcům a rybářům, kteří již jsou příjemci některé ze sociálních dávek, jsou aktivními zemědělci/rybáři, ale přesto si nedokáží zajistit dostatečný příjem ve výši, aby uživili sebe a svou rodinu. Program byl zaveden zákonem o státním rozpočtu z roku 2003, který jej zahrnul do výdajů státní politiky zaměstnanosti. Tento program rovněž spadá pod Ministerstvo sociální ochrany, jehož úkolem je sledovat zapojování do programu a zajišťovat propojení a spolupráci mezi účastníky programu a institucemi, které se rovněž zapojují. Program je založen na tom, že zemědělci/rybáři využijí svých schopností v jakýsi prospěch společnosti. V rámci programu tak mohou vykonávat práci, která může spočívat například v údržbě cest, parků, sportovních zařízení, zároveň však mohou pracovat v domě s pečovatelskou

⁵⁶ Fond pro aktivaci pracovního trhu,
http://www.qualifax.ie/index.php?option=com_content&view=article&id=258%3Alma-pointers&catid=76&Itemid=164

⁵⁷ Qualifax – Národní databáze kurzů,
http://www.qualifax.ie/index.php?option=com_content&view=article&id=249&Itemid=164

službu, či jinak se zapojovat do pomoci starším nemohoucím. Program nabízí možnost také úřednické práce či lehčí administrativy.

Podmínkou je, že účastník tohoto programu musí pracovat nejméně 19,5 hodin týdně. Tato pracovní doba by však neměla zasahovat do zemědělcovy/rybářovy vlastní práce, jinak by šel program jistě proti svému smyslu. Tento program resp. účast na něm není časově nijak omezen. I když se předpokládá jakási dočasnost uspořádání těchto stavů, zákon o sociální ochraně žádnou dobu trvání účasti nestanoví.

Účastnit se programu mohou ty osoby, které splňují podmínky pro přiznání dávky Farm Assist (viz níže) nebo jsou aktivními farmáři/rybáři a zároveň pobírají jednu z přesně zákonem vymezených sociálních dávek (mezi nimi je jak JB, tak i JA). Peněžitá dávka, která je účastníkovi programu vyplácena je stanovena na 208 Eur týdně. Zároveň se však její výše odvíjí dle toho, zda je účastník sám, či pečuje o dospělou osobu či dítě na něm závislé. V těchto případech se pak dávka zvyšuje.

Tento program je svým způsobem unikátní. Reaguje na situaci na trhu práce, vychází z irských kořenů, kdy velká část této země je zemědělsky využívána. Umožňuje zemědělcům/rybářům získat vyšší příjem a zároveň místní obce a okolí mohou získat mnoho v důsledku kvalitní a odborné práce těchto lidí. Problémem ovšem je, zda každý jednotlivý zemědělec, který pomoc potřebuje, najde uplatnění právě ve svém regionu a v takovém zaměstnání, které nebude kolidovat právě s jeho zemědělskou prací.

Farm Assist neboli asistence pro farmáře je program, který je založen na pomoci pro farmáře s velmi nízkým příjmem. Každý farmář, ve věku od 18 do 66 let, který splní tzv. means test má nárok na tuto asistenci. Nárok na tuto asistenci má farmář po celou dobu, po kterou splňuje tyto podmínky. Příspěvky se liší dle typu farmy, dle příjmů farmáře. Všichni zároveň musí platit PRSI příspěvky.

iii. Work Placement Programme

Program pracovního umístění (*Work Placement Programme – WPP*) je program, který umožňuje absolventům středních a vysokých škol a nezaměstnaným zařazení na pracovní pozici po dobu 9 měsíců. Program zajišťuje a koordinuje Irský národní úřad pro vzdělávání a zaměstnanost⁵⁸.

Většinou se jedná o pracovní pozice ve veřejných službách tzv. public services, kdy pracovní doba je stanovena na 25 hodin týdně. V roce 2011 by WPP mělo nabídnout až 5.000 pracovních pozic.

Účast v programu není omezena pro ty, kteří pobírají JB nebo JA, naopak FÁS velmi podporuje účast nezaměstnaných v tomto programu a pokud pobírají uvedené příspěvky kratší dobu než 3 měsíce mohou se rovněž účastnit.

Z výše uvedeného vyplývá, že tento program má za cíl napomoci nezaměstnaným zařazení do pracovního procesu, co nejdříve po té, co se ocitli bez práce. Zaměřuje se na krátkodobě nezaměstnané, jelikož podmiňuje účast v něm tím, že zájemce pobírá příspěvek v nezaměstnanosti (JB/JA) po dobu kratší tří měsíců. Zároveň však program napomáhá čerstvým absolventům středních a vysokých škol nalézt zaměstnání prakticky minimem předchozích pracovních zkušeností. Řada míst je vyhrazena nezaměstnaným do 34 let.

Účastník programu má možnost místo opustit z jednotýdenní výpovědní dobou, pokud si najde pracovní pozici.

Zaměstnavatel vždy může určitou pracovní pozici zařadit do databáze volných pracovních míst WPP.

Program WPP je velmi užitečným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož nezaměstnaným umožňuje udržovat si své pracovní návyky, ale i svěží znalosti a um. Zároveň čerstvým absolventům, kteří by jinak měli problém nalézt zaměstnání s odpovídající zkušenosti, se

⁵⁸ Irský národní úřad pro vzdělávání a zaměstnanost – Ireland's National Training and Employment Authority - FÁS

prostřednictvím programu mohou posunout dále a nabýt tak hodnotné zkušenosti pro svůj další pracovní postup.

Jelikož je účast v programu dobrovolná a neplacená, účastník má vždy nárok na to, aby mu byly i nadále vypláceny příspěvky pro nezaměstnané (JB/JA).

iv. Tús – Community Work Placement Initiative

Iniciativa zařazení do veřejně prospěšných prací tzv. Tús je program, který poskytuje nezaměstnaným možnost na krátkodobé pracovní zařazení do veřejně prospěšných prací, tedy těch, které přináší prospěch společnosti jako takové, ale zároveň poskytnou pracovní pozici některému z nezaměstnaných. Základní tezí tohoto programu je, že jakákoli pracovní pozice musí být prospěšná společnosti. Jedná se tedy o práci spočívající v péči o staré či hendikepované osoby, údržbu parku, sportovních zařízení, pomoc při kulturních akcích apod.

Žadatel o účast v tomto programu musí především splňovat to, že je nezaměstnaný, a to po dobu alespoň 12 po sobě jdoucích měsíců a po dobu 12 měsíců pobíral JB nebo JA a i v době zařazení do programu JA pobírá. Dále má žadatel zájem účastnit se programu na plný úvazek.

Účastník programu musí pracovat nejméně 19 a 1/2 hodiny týdně a to po dobu alespoň 12 měsíců, mají nárok na dovolenou jako jiní řádní zaměstnanci. Mohou se programu účastnit maximálně dva roky po sobě.

v. Continued Child Payment

Tento příplatek na dítě je platba, která se vyplácí jednou týdně po dobu 13ti týdnů na jedno dítě v domácnosti osobě, které je vyplácen Jobseeker's Allowance nebo Jobseeker's Benefit.

vi. Back to Work Enterprise Allowance (Self-Employed)

Příspěvek na podnikání (Back to Work Enterprise Allowance) má podporovat nezaměstnané osoby, které dostávají od státu vyplacený JB nebo JA tak, aby začaly samy podnikat jako osoby samostatně výdělečně činné, přičemž si mohou ponechat určité procento JB nebo JA až po dobu dvou let. Do konce dubna 2009 byl tento příspěvek určen osobám, které byly nezaměstnané nejméně dva roky. Od 1.5.2009 byla tato doba zkrácena na 12 měsíců přičemž ve stejnou dobu byl spuštěn program Short-term Enterprise Allowance, který umožnil osobám přístup k peněžitému příspěvku ihned, pokud splní ostatní kvalifikační kritéria.⁵⁹

Příspěvek na podnikání může získat osoba, která se u místního úřadu zapíše jako osoba samostatně výdělečně činná a ten schválí předmět podnikání, který si vybrala a zároveň pobírá Jobseeker's Allowance po dobu nejméně 12 měsíců nebo jde o nezaměstnanou osobu po dobu nejméně dva roky, která pobírá JA nebo některý z osob, které pobírají některou z dávek sociální péče z výše uvedeného seznamu. Záběr příspěvku na podnikání je tedy velmi široký a jeho cílem je podpora podnikání a rozhybání trhu práce.

Příspěvek na podnikání se vyplácí po dobu dvou let, přičemž za první rok obdrží žadatel příspěvek ve výši 100% z dávek sociální péče, na které by měl nárok, v druhém roce pak již 75%. Výhoda příspěvku na podnikání a celkové účasti v programu je jednak zachování pracovních návyků, ale hlavně možnost čerpat z řady grantů a fondů určené těmto osobám. Jde o granty, které umožňují přispívat na benzín, zdravotní pojištění, hypotéku a další každodenní podnikatelské potřeby.⁶⁰

vii. Part Time Job Incentive Scheme

⁵⁹ Short-Term Enterprise Allowance,

http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/short_term_enterprise_allowance.html

⁶⁰ Foras Áiseanna Saothair (Training and Employment Authority – Allowances and Funding, <http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Jobseeker+Supports.htm>)

Schéma podněcující k práci na částečný úvazek – takto by se dala volně přeložit další asistence Irské republiky vůči nezaměstnaným. Jak vyplývá z výše uvedeného, irské právo sociálního zabezpečení nevylučuje pobírání příspěvku nezaměstnaného a práci v některé z podob, naopak spíše ji podporuje. *Part Time Job Incentive Scheme* (dále jen „PTJIS“) souběh podpory v nezaměstnanosti a práce na částečný úvazek skutečně vylučuje,⁶¹ avšak nahrazuje je jiným příspěvkem, a to tzv. *Part Time Job Allowance* tedy jakýsi příspěvek k práci na částečný úvazek. Tento příspěvek je vyšší a je poskytován po dobu 1 roku. V případě, že by osoba, která na částečný úvazek pracuje, s touto prací skončila, může se opět přihlásit k přiznání o JA, pokud však v průběhu jejího zaměstnání na částečný úvazek uhradila dostatečné množství PRSI příspěvků, má možnost se kvalifikovat i na pobírání Jobseeker's Benefit.⁶²

viii. Employer Job (PRSI) Incentive Scheme

Plán podporující tvorbu nových pracovních míst (*Employer Job (PRSI) Incentive Scheme – EJIS*) je program, který je určen zaměstnavatelům. Zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří vytvoří nové pracovní místo spočívá v tom, že za osobu, kterou pro obsazení této pracovní pozice zaměstnají, nemusí odvádět PRSI příspěvky. Proto, aby se zaměstnavatel mohl tohoto programu účastnit musí splnit nejen on, ale i osoba, kterou se rozhodl zaměstnat kritéria stanovená Orgánem pro výchovu a zaměstnanost (FÁS)⁶³. Zaměstnanec musí být účastníkem programu WPP, který zajišťuje právě FÁS alespoň po dobu 3 měsíců nebo být pobírajícím alespoň jednu z následujících dávek: JB, JA.

Pracovní pozice vytvořena zaměstnavatelem musí být vytvořena buď v roce 2010 nebo 2011. Musí jít o zcela nové pracovní místo, zaměstnavatel pouze nemůže nahradit svého stávajícího zaměstnance osobou z WPP, aby se stal účastníkem programu. Pracovní doba musí být stanovena, alespoň na 30

⁶¹ Ust. § 298 a násl. Zákona o sociální ochraně, zákon č.26/2005

⁶² Part Time Job Incentive scheme Leaflet, SW 69, Department of Social Protection

⁶³ <http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Employer+Job+%28PRSI%29+Incentive+Scheme.htm>

hodin týdně. Pracovní pozice musí být zřízena nejméně na dobu 6 měsíců, pokud by došlo k tomu, že bude před touto dobou zrušena zaměstnavatel bude povinen uhradit příspěvky PRSI za zaměstnance, které mu byly „odpuštěny“. Zaměstnavatel může vytvořit více pracovních míst, celkově však počet těchto vytvořených pozic nesmí přesáhnout 5% z celkového počtu zaměstnanců, které má.

ix. Pre- Retirement Allowance (PRETA)

Tento před důchodový příspěvek je určen lidem, kteří jsou starší 55 let, ale ještě nedosáhli důchodového věku a stali se nezaměstnanými. Tento příspěvek byl ke dni 4.července 2007 zrušen Penzijním zákonem č. 5/2006⁶⁴, který je součástí reformy sociálního zabezpečení Irské republiky. Stále je však vyplácen těm osobám, kterým na něj vznikl nárok před 1.7.2007. K jeho přiznání bylo třeba splnit následující podmínky: dosáhnout věku 55 let, odejít na odpočinek a přestat tedy pracovat a buď být pobírajícím JB nebo JA alespoň po dobu 15 měsíců a splnit tzv. means test (viz výše) tedy příjem žadatele musí být pod určitou státem stanovenou hranicí. Předdůchodový příspěvek týdně činí 188 Euro.

⁶⁴ Penzijní zákon, zákon č. 5/2006, <http://www.irishstatutebook.ie/2006/en/act/pub/0005/index.html>

6.3 Dílčí závěr

Základními dávkami podpory v nezaměstnanosti irského systému sociálního zabezpečení jsou Jobseeker's Benefit a Jobseeker's Allowance. Tyto dávky jsou základním stavebním kamenem systému podpory nezaměstnaných, které však mohou být doplňovány různými formami příspěvků a dávek, dle druhu a potřeby těch, jímž jsou určeny.

Nárok na Jobseeker's Benefit se odvíjí od konkrétních příspěvků nezaměstnaného do systému sociálního zabezpečení v době, kdy byl ještě výdělečně činný. Nárok na něj mají pouze ti, kteří splnili zákonem⁶⁵ stanovený počet týdnů plateb PRSI příspěvků. Systém je založen na tom, že nárok na JB mají ti, kteří se již tímto způsobem podíleli na přispívání právě do systému. Není to však jediná podmínka, kterou je třeba pro přiznání nároku splnit. Mimo základní podmínku, že o ní může požádat pouze osoba bez zaměstnání, která se na místním úřadě práce takto zaregistruje, musí prokázat a po celou dobu pobírání JB, že se o práci aktivně uchází a sama si ji hledá. V dnešní době, kdy se všechny světové ekonomiky snaží o snížení výdajů sociálního zabezpečení, je právě aktivní zapojování uchazeče z jedním z nejvíce kontrolovaných faktorů příslušnými úřady práce. Stát nemá zájem na tom, aby lidé zůstávali bez zaměstnání delší dobu, nejen z hlediska sociální izolace, ale právě zvyšování státních výdajů.

Zákonodárci s tímto bojují různě. V Irsku mimo jiné došlo k tomu, že byla podpora v nezaměstnanosti snížena pro osoby, které se samy rozhodnou ukončit pracovní poměr, a to je jedno z jakého důvodů tak učiní. Toto je velmi citlivá záležitost, vzhledem k častému faktickému slabšímu postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, ačkoliv pracovněprávní úprava jejich práva a povinnosti stanoví vyrovnaná. To, co bylo v České republice zavedeno od 1.1.2011, tedy snížená podpora v nezaměstnanosti pro zaměstnance, kteří ukončí pracovní poměr výpovědí nebo dohodou, v Irsku platí již přes dva roky.

⁶⁵ zákon č. 26/2005, zákon o sociálním zabezpečení v platném znění, Social Welfare Act 2005, http://www.welfare.ie/EN/Policy/Legislation/Acts/Documents/swcact_05.pdf

Podle irského tisku⁶⁶ byla tato změna přijata bez velkého nadšení, ale nyní už jsi nezaměstnaní zvykli a nikdo již nepřemýšlí, jak to fungovala před reformou v roce 2009.

Další změna, se kterou se Česká republika rovněž teprve seznamuje a která je v Irsku již zavedena, je „posunutí“ vyplácení podpory v případě, že propouštěny či odcházející zaměstnanec obdrží odstupné. V takovém případě má nárok na JB, až po tom, co vyčerpá celé odstupné rozpočítané dle výše JB na něž má nárok.

Jobseeker's Allowance, který doplňuje základy systému podpory nezaměstnaným, je velmi využívaná dávka. Od JB se liší v mnoha znacích, mimo jiné i tím, že je vypláceno jiným Ministerstvem (konkrétně Ministerstvem sociální ochrany). Je tomu tak mimo jiné proto, že JA není určen jen nezaměstnaným, ačkoliv ti jsou dle statistik jejími hlavními adresáty, ale také osobám s velmi nízkým příjmem. Nezaměstnaným je zpravidla přiznán v případě, kdy nesplní podmínky pro přiznání JB, zpravidla jde o počet uhrazených PRSI příspěvků. Je tedy možné jim zabezpečit čerstvé absolventy, kteří ještě do systému sociálního nijak nepřispívali, či osoby, které již vyčerpaly svůj JB příspěvek a stále hledají zaměstnání.

Irský systém politiky zaměstnanosti pak doplňuje celá řada dávek, která má za úkol podpořit nezaměstnané. Jsou zaměřeny na konkrétní problematické situace, které mohou nastat. Jedna podporují čerstvé absolventy, a zároveň mohou podpořit osoby starší, které se takřka v předdůchodovém věku stanou nezaměstnanými.

Jistě lze vyzdvihnout snahu irské vlády podporovat programy, které umožňují vytvářet studijní programy pro další vzdělávání a získávání potřebných znalostí a schopností, které trh práce vyžaduje (**Back to College Initiative for Jobseekers**), podporu zaměstnavatelů pro tvorbu nových pracovních míst (**Employer Job (PRSI) Incentive Scheme**) či podporu práce

⁶⁶ Recession predicted to continue in 2009, The Irish Times, Fri 10, October 2008, <http://www.irishtimes.com/newspaper/breaking/2008/1003/breaking38.html>

na částečný úvazek (**Part Time Job Incentive Scheme**), který až dalo by se říct zoufale chybí na trhu práce v České republice.

Ekonomická situace není v Irské republice v posledních letech tak dobrá, jako tomu bylo v minulých letech. Mnoho občanů z nové přistoupivších států v roce 2004 a 2007 odešlo právě do této země hledat zaměstnání za účelem dobrého výdělku. Dle irského tisku⁶⁷ bylo v roce 2010 zamítnuto přes devět tisíc žádostí o příspěvky sociální pomoci, a to z důvodu, že nesplnili podmínku habitual residence. Jde o podmínku, kterou žadatel splní, když prokáže úzké spojení s Irskou republikou. Co uvedené znamená rozhoduje místní úřad sociální pomoci (*local Social Welfare Office*). Zkoumá se délka pobytu, jeho nepřetržitost či budoucí plány žadatele nadále hledat zaměstnání v Irsku. Tato podmínka platí ve všech zemích Evropské unie a byla zavedena současně v roce 2004, kdy proběhlo zatím největší rozšíření Evropské unie. Toto pravidlo mělo zabránit tzv. turistikou za sociální péčí (*welfare tourism*), podle výše a výhodnosti systému sociálního zabezpečení toho či onoho členského státu. Podle Institutu pro Ekonomicko-sociální výzkumný institut (*Economic Social Research Institute*)⁶⁸ mají migrující pracovníci třikrát větší pravděpodobnost, že ztratí zaměstnání než irští občané. V roce 2007 bylo bez práce až 345,800 migrujících pracovníků, tedy osob, jiných než irské státní příslušnosti. O špatné situaci migrujících pracovníků v systému sociálního zabezpečení rovněž vypovídá situace, která byla popsána v místních novinách⁶⁹. Místní zaměstnavatel uveřejnil na stránkách agentury práce nabídku práce jak na plný tak částečný úvazek a dostal přes 400 odpovědí od zájemců. Až na pět žadatelů, kteří byli studenty prezenčního studia na univerzitách, byli všichni zájemci jiné než irské národnosti. Z uvedeného by bylo možné vyvodit, že Irové nemají zájem pracovat a je pro ně výhodnější zůstat závislými na systému sociálních dávek. Na druhou stranu politická opozice a odborná veřejnost viní vládu z nedostatečné a špatné informovanosti nezaměstnaných o volné nabídce pracovních míst. A ačkoliv systém sociálního

⁶⁷ Welfare payments denied to over 9,000 migrants, The Irish Times, March 28, 2011, <http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2011/0328/1224293222880.html>

⁶⁸ Ekonomicko – sociální výzkumný institut, dostupné na: <http://www.esri.go.jp/index-e.html>

⁶⁹ Looking for jobseekers, The Irish Times, March 7, 2011

zabezpečení není v Irsku tak „štědrý“ jako v jiných zemích, kde je přerozdělování vybraných peněz mnohem vyšší, i zde se najdou lidé, pro něž je výhodnější na systému sociálních dávek zůstat.

7. Podpora v nezaměstnanosti v zemích Evropské unie - Spolková republika Německo

7.1 Obecná charakteristika systému sociálního zabezpečení

Spolková republika Německo (dále také jako „SRN“ nebo „Německo“) byla jednou ze zemí, která se obávala po vstupu České republiky a dalších států v roce 2004 do EU přílivu levné pracovní síly na svůj trh práce. Příliv velkého množství zájemců o zaměstnání, nejen z ČR, byl jedním z hlavních důvodů, proč se Německo rozhodlo pracovní trh od 1.5.2004 neotevřít. Podle ustanovení Smlouvy o přistoupení mohly členské státy Unie pro občany přistupujících zemí ze střední a východní Evropy využít v rámci flexibilního modelu („2+3+2“) přechodných období v oblasti volného pohybu pracovních sil EU. Vedle toho byla Spolková republika Německo oprávněna využít přechodná regulační ustanovení pro volný pohyb služeb EU v oblasti stavebnictví (včetně příbuzných hospodářských odvětví), v oblasti čištění budov, inventáře a dopravních prostředků i u činností interiérových dekoratérů.

Německo (spolu s Rakouskem) využilo i poslední možné fáze prodloužení platnosti přechodných opatření, a to až do konce dubna 2011. Obě tyto země se obávaly přílivu levné pracovní síly z „východu“ zvýšení nezaměstnanosti nebo snížení zaměstnanosti německých resp. rakouských pracovníků.

Německo, jako jeden ze sousedních států ČR, bylo a je jedním z nejčastějších cílů migrace státních příslušníků České republiky. Je to dáno zejména jeho geografickou blízkostí. Německý pracovní trh však nebyl nikdy pracovníkům z jiných než členských států EU uzavřen. Příkladem výzvy státu s cílem získat kvalifikované odborníky ze zahraničí, byl program spolkové vlády „Zelené karty“ (*Grüne Karten*). Tento program byl oborově omezen jen na odborníky z oblasti informačních technologií. Byl zaveden v roce 2000 a ukončen k 31.prosinci 2004. Tato karta byla udělena žadateli o zaměstnání, který měl příslib německého zaměstnavatele o minimální mzdě ve výši alespoň 50 000 eur ročně a zároveň bylo třeba předložit vysokoškolský diplom. Pokud

vše bylo v pořádku pracovní povolení bylo vydáno obvykle do 3 až 4 pracovních dní.

Důležitým krokem ovšem bylo přijetí nového imigračního zákona (*Zuwanderungsgesetz*, *BGBI. 2004 I, Seite 1950*)⁷⁰. Zákon nabyl účinnosti 1.1.2005 a jeho hlavním úkolem bylo přilákat vysoce kvalifikované pracovníky a zaplnit deficit pracovních sil, především v oblasti informačních technologií, zdravotnictví a inženýrství. Důležitá ustanovení jsou zejména ta, která umožňují studentům ze zahraničí, tedy i těm českým, zůstat v zemi rok po dokončení studia, a tuto dobu využít k hledání zaměstnání na německém trhu práce. Podmínky pro získání pracovního povolení jsou pro vědce-odborníky a vedoucí pracovníky s vysokoškolským diplomem snadněji získatelné. Důvodem je nedostatek vlastních expertů na území Německa. Tato dvě důležitá ustanovení byla od začátku roku 2009 nahrazena tzv. Akčním plánem představeným spolkovou vládou. Od 1.1.2009 se německý pracovní trh otevřel žadatelům o práci z ČR, kteří jsou držiteli vysokoškolského diplomu. Německé pracovní úřady tyto uchazeče o práci přestaly znevýhodňovat oproti uchazečům domácím. Němečtí zaměstnavatelé přitom dosud museli v případě zájmu o dané pracovní místo dát přednost německému občanovi, pokud splňoval kvalifikační předpoklady.

Dne 1. května 2011 otevřelo Německo (a Rakousko) po sedmiletém přechodném období svůj pracovní trh pracovním silám z osmi zemí (Estonsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Slovensko, Slovinsko, Česká republika a Maďarsko), které v roce 2004 přistoupily do EU. Občané těchto zemí tak mohou začít pracovat v Německu (a Rakousku), aniž by si museli vyřídit zvláštní pracovní povolení. Dle německého zákona o volném pohybu občanů EU bude v Německu vystavovat příslušný cizinecký úřad pouze z úřední povinnosti deklaratorní potvrzení o právu k pobytu. Dosud občané výše uvedených států nepotřebovaly sice k výkonu zaměstnání povolení k pobytu od cizineckého úřadu, nepotřebovali žádný pobytový titul (*Aufenthaltstitel*). Právo zdržovat se na území SRN mají s pasem nebo občanským průkazem. Avšak cizinecký úřad

⁷⁰ Imigrační zákon (*Zuwanderungsgesetz*), *BGBI. 2004 I, Seite 1950*, dostupné na: <http://www.aufenthaltstitel.de/aufenthaltsg.html#16>

vždy vystavil „Osvědčení o právu pobytu“ (*Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht*)⁷¹.

Dosud byl nezbytným předpokladem k vydání pracovního povolení souhlas příslušné agentury práce, kdy bylo třeba dodržovat stanovený postup. Pouhé přání zaměstnavatele zaměstnat českého občana pro udělení souhlasu nestačilo. Agentura práce vždy byla povinna prošetřit, zda na regionálním a celostátním trhu není pracovníci, kteří má přednost. Toto už neplatí pro české občany s dokončeným vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním. U těchto uchazečů se vláda SRN zřekla opatřením k přistěhovalectví (tzv. Akční plán, v účinnosti od 1.1.2009) uplatňování práva přednosti. U těchto osob už tedy nejsou zohledňováni uchazeči s přednostním právem. Ostatních žadatelů se toto však netýkalo a bylo nutné tedy počítat s tím, že agentura se bude pracovním trhem, vzhledem ke konkrétnímu pracovnímu místu, zabývat.

Od 1.5.2011 stačí v zásadě k práci v Německu sepsání pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, ten se následně postará o přihlášení zaměstnance k placení sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnanec se tak v zásadě nemusí o nic starat vyjma nalezení vhodného zaměstnání.

Před koncem přechodného období byla spolkovým Institutem pro výzkum pracovního trhu (IAB)⁷² zpracována studie současné situace na německém trhu práce a jeho vývoje po 1.5.2011⁷³. Dle této studie od roku 2004, kdy přistoupilo do Evropské unie osm států (ČR, PL, SK, HU, EE, LV, LU, SI) migruje ročně do zbylých 15 států EU přibližně 250 000 osob, dalších 270 000 přichází z Bulharska a Rumunska. Dle studie před rozšířením v roce 2004 byl zhruba poměr migrantů ze střední a východní Evropy do Německa a také Rakouska zhruba 60%, kdežto na Velkou Británii a Irsko připadalo 18% migrantů. Jelikož po 1.5.2004 Německo a Rakousko zavedly přechodná opatření, poměr migrujících osob za prací se zcela obrátil a celých 70%

⁷¹ Ust. § 48 zákon o pobytu (Aufenthaltsgesetz) BGB1.2004 I, Seite 1950

⁷² Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), <http://www.iab.de/en/iab-aktuell.aspx>

⁷³ Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011: Mehr Chancen als Risiken für Deutschland, Timo Baas und Herbert Brücker, IAB – Kurzbericht Nr. 10, April 2011

migrantů začalo hledat zaměstnání ve Velké Británii a Irsku. Přechodná opatření byla zavedena zejména z obavy růstu nezaměstnanosti právě v řadách migrantů a snižování úrovně mezd. Z mnoha průzkumu za uplynulou dobu vyplynulo, že v zemích, kde žádná zamezující opatření nebyla se nic takového nestalo.

Počet migrantů z ČR ve vybraných státech EU-15, tis. osob

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
AT	60	69	77	84	90	94	98
DE	481	439	482	525	554	567	576
IE	-	44	94	148	179	-	-
UK	122	121	220	357	609	-	-

Zdroj: Eurostat, 2010

V roce 2006, tedy ještě před počátkem finanční krize, činila v Německu míra nezaměstnanosti u Němců 7,1%, u osob migrujících za prací byla 12,3%. Rozdíl tedy nebyl rozhodně nijak výrazný. Je nutné podotknout, že nezaměstnanost osob migrujících za prací ze států mimo EU je vyšší ve všech členských státech. Je to dáno zpravidla ne však vždy znatelně nižší úrovní jejich kvalifikace.

Předvídat jaký bude dlouhodobější vývoj po 1.5.2011 lze jen obtížně. Dle vyjádření odborníků⁷⁴ se však žádný masový odchod nečeká. Jedním z důvodů je také to, že kvalifikovaní odborníci využili možnosti odejít již dříve, do států, které přechodná opatření nevyužilo vůbec nebo jen částečně. Německo nemá legislativně upravenou výši minimální mzdy, její stanovení funguje na základě kolektivních smluv, dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství. Alespoň částečný vliv jistě bude uvolnění mít na mírné zvýšení

⁷⁴ Vyjádření Stefana Hardege, vedoucí referátu pracovního trhu Německé průmyslové a obchodní komory v Berlíně, strana 1, příloha Zaměstnání, článek: Německo otvírá pracovní trh, 14.4.2011

nezaměstnanosti a snížení průměrné mzdy v některých určitých sektorech (např. stavebnictví, pohostinství). Ze závěru studie IAB vyplývá následující:

- Žádné migrační ochromení pracovního trhu se neočekává, vzhledem k tomu, že hlavní migrační vlna již proběhla v roce 2004;
- Přínosem pro německou ekonomiku bude zejména zvýšení celohospodářské produkce právě díky migraci;
- Lze očekávat mírné snížení průměrné mzdy, avšak v dlouhodobém horizontu zůstane úroveň mezd konstantní;
- Úroveň nezaměstnanosti se zvýší minimálně, zvýšení lze očekávat zejména u migrujících pracovníků, nikoliv však výrazně u Němců;
- Ekonomiky států, které přistoupily v roce 2004 s opotí některým stávajícím státům EU (Řecko, Portugalsko, Irsko) vcelku příznivě rozvíjely. Občané těchto států mohou mít také příležitosti na domácím trhu práce a nemusí tak nutně chtít migrovat do jiného státu;
- Na druhou stranu nepříznivý ekonomický vývoj v Irsku může migraci do Německa zvýšit.

Německo započalo již v roce 2008 přijímat opatření k zabránění prohlubování nezaměstnanosti. Hlavním cílem bylo zajištění zaměstnanosti, podpora kvalifikace a omezování propouštění. Německá vláda přijala již v roce 2008 konjunkturální balíček a v lednu 2009 pak konjunkturální balíček č. II.⁷⁵ Jejich součástí byla řada vládních opatření zaměřených na boj s hospodářskou krizí. V tomto úvodu se však zaměřím pouze na ta opatření, které mají vliv na nezaměstnanost jako takovou.

⁷⁵ Stellschrauben des Konjunkturpakets 2. Deutschland in Bewegung halten. [cit.2009-03-31].

Dostupné na:

http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_53530/DE/Buergerinnen__und__Buerger/Gesellschaft__und__Zukunft/themenschwerpunkt__konjunkturpakete/Stellschrauben-des-Konjunkturpakets-2/075__in__Bewegung__halten.html?__nnn=true

Die Konjunkturpakete. Wir bauen Zukunft. [cit.2009-03-31].

Německá síť úřadů práce tzv. agentur práce, které vždy zaštiťuje v každé spolkové zemi zemská agentura práce a nad nimi pak stojí hlavní Spolková agentura práce (*Bundesagentur für Arbeit*) je propracovaná síť úřadů, která nejnižší rozhoduje v oblasti aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, ale zároveň má na starosti úkoly migrace cizinců ze zemích mimo EU. Spektrum úkolů je velmi široké, avšak pravdou zůstává, že tím hlavním úkolem je stále zprostředkování zaměstnání a výplata dávek podpory v nezaměstnanosti. Německá vláda v rámci I. balíčku⁷⁶ nechala zřídit dalších 1000 místních agentur práce, které se tak měly zaměřit na zprostředkování práce tak, aby pohovor týkající se právě zprostředkování, byl proveden ještě před vznikem nezaměstnanosti. Takto se totiž zvyšuje šance, že osoba přejde plynule z jednoho zaměstnání do druhého.

Specifikem německého systému sociálního zabezpečení je opatření, které propojuje aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti a sice tzv. pobírání podpory v nezaměstnanosti při práci na zkrácený úvazek. Kdy zaměstnavatele mohou k překlenutí období, kdy z důvodů konjunkturálních výkyvů dochází k poklesu zakázek a mohou tak zaměstnance převést na zkrácený úvazek, kdy mu jeho průměrnou hrubou mzdu doplácí formou měsíčních dávek místní agentura práce.

7.2 Charakteristika systému podpory v nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo

Systém sociálního pojištění (*Sozial sicherarbeit*) Spolkové republiky Německo, do něhož je rovněž zařazen systém podpory v nezaměstnanosti, je založen na solidaritě. Systém sociálního pojištění je základním kamenem německého sociálního systému. Sociálně pojištěno je 90% obyvatel SRN, jednak jsou kryti povinným pojištěním, jednak také dobrovolným -

⁷⁶ Dostupné na: <http://www.konjunkturpaket.de/Webs/KP/DE/Homepage/home.html>

soukromým. Systém je, stejně jako v ČR, plněn příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů, které jsou stanoveny procentuelně dle platu zaměstnance.

Princip solidarity, který protkává systém sociálního zabezpečení v Německu, vychází z premisy, že bez ohledu na to, kolik kdo do systému přispívá, vždy má nárok na pomoc v rámci celkového povinného finančního krytí, které zákon stanoví.

Pro Německo je typické, že všechny fondy sociálního pojištění, jsou veřejnými institucemi, na jejichž činnost včetně hospodaření je dohlíženo státem. Finančně a organizačně jsou však tyto instituce nezávislé na státním rozhodování. Ingerence státního dozoru je dána tím, že tyto instituce spravují příspěvky 90% obyvatelstva země.

Německý systém sociálního pojištění je systémem, který má oporu v zákoně. Je založen, jak již bylo výše uvedeno, na solidaritě všech osob do něj zapojeného a poskytuje tak všem stejně ochranu, v případě některých situací, mezi něž patří také právě nezaměstnanost.

Oblast nezaměstnanosti je v kompetenci Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS*)⁷⁷.

7.2.1 Pojištění proti nezaměstnanosti

Pojištění proti nezaměstnanosti (*Arbeitslosenversicherung*) je jedna z povinných forem pojištění v SRN. Každý zaměstnanec, který pobírá mzdu nebo plat nad určitou, zákonem stanovenou, výši je povinen do systému tohoto pojištění přispívat. Povinnost je stanovena zákonem konkrétně III. Knihou německého sociálního zákoníku.⁷⁸ Povinnost hradit pojištění vzniká každému zaměstnanci dnem nástupu do zaměstnání.⁷⁹ V současnosti je příspěvek

⁷⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.htmlEnglisch/Navigation/root.html>

⁷⁸ Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24.März 1997, BGBl. I S. 594)

⁷⁹ §24, odst. 2, Sociálního zákoníku, III. kniha

stanoven na 3% z platu zaměstnance. Příspěvek odvádí zaměstnavatel spolu s ostatními povinnými platbami do sociálního systému.

Spolková agentura práce (*Bundesagentur für Arbeit*) je hlavním úřadem zaštiťující agendu podpory v nezaměstnanosti. Zaštituje jednotlivé místní úřady práce, které vyplácení podpory obstarávají.

Pojištění proti nezaměstnanosti zahrnuje řadu nástrojů jak podpořit nezaměstnané osoby. Jedná se jak o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tak i pasivní instrumenty. V rámci tohoto pojištění jsou poskytovány tedy benefity podporující znovu začlenění nezaměstnaných osob do pracovního procesu, či rekvalifikační programy, tak i finanční pomoc těm, kteří jsou nezaměstnanými.

Každý plátce pojištění proti nezaměstnanosti má nárok na služby úřadu práce spočívajících v poskytování právních porad a podpory při hledání zaměstnání, právo na kvalifikovaný pohovor klíčový pro zprostředkování práce, podpora nezaměstnaným, kteří chtějí začít podnikat jako osoby samostatně výdělečně činné, podpora stáží či odborného výcviku. Zároveň má osoba, která se zaregistruje na místním úřadu práce za splnění zákonných podmínek (viz dále) nárok na podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a příspěvek pro osoby pracující na částečný úvazek.

7.3 Právní úprava podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti (*Arbeitslosengeld*) je upravena v oddíle 8, pododdíle druhém, ustanovení § 117 a následující III. knihy Sociálního zákoníku.(SGB)⁸⁰. Jde o komplexní úpravu tohoto institutu, a zákonná úprava tak poskytuje ucelený přehled o dávkách podpory v nezaměstnanosti, stanovení její výše, podmínek pro splnění nároku na ni spolu s výčtem důvodů pro odnětí tohoto nároku, či její nepřiznání.

⁸⁰ Ust. § 117 III. Knihy Sociálního zákona - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24.

März 1997, BGBl. I S. 594

Dávky podpory v nezaměstnanosti jsou vypláceny z příspěvků hrazených na pojištění proti nezaměstnanosti (*Arbeitslosenversicherungen*) všemi zaměstnavateli a zaměstnanci, přičemž výše odvodu je stanovena jednotně ve výši 2,8%.

7.3.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Dle ustanovení § 117 odst. 1 mají **nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti** buď osoby bez zaměstnání nebo osoby začleněné do systému rekvalifikace. Podpora je vyplácena v zákonem stanovené výši. Délka doby, po kterou jsou příspěvky na pojištění proti nezaměstnanosti hrazeny, či celková jejich uhrazena výše na její výši vliv nemají. Jak již bylo řečeno výše, systém sociálního zabezpečení SRN je založen na systému solidarity, tudíž stěžejním pro to, zda má pro vznik nároku na dávky osoba nárok není výše částky uhrazena do systému, či doba, po kterou je hradil (pokud ovšem splní zákonem stanovenou dobu minimální). Základem a prvním impulzem pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti je určitá nepředvídatelnost ztráty zaměstnání. Podpora má nezaměstnanému nahradit příjem, o který v důsledku ztráty zaměstnání, přišel.

Ustanovení § 118 SGB stanoví následující podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti:

- Osoba je nezaměstnaná / účastní se rekvalifikačního programu;
- Je registrovaná u místní agentury práce; a
- Splnila zákonnou dobu pojištění.

Osoba se stává nezaměstnanou v den následující po dni, ke kterému s ním byl ukončen pracovní poměr. Je na nezaměstnaném samotném, zda se bude o podporu ucházet nebo dá přednost jinému řešení nastalé situace. Pakliže se rozhodne uplatňovat nárok na dávky, je třeba, aby se zaregistroval⁸¹ u agentury práce dle místa trvalého pobytu, osobně a nejpozději v den, kdy se

⁸¹ Formuláře pro registraci uchazeče na stránkách Spolkové agentury práce,
http://www.arbeitsagentur.de/nm_26694/Navigation/zentral/Formulare/Formulare-Nav.html

stal nezaměstnaným, nejdříve však tři měsíce před plánovaným ukončením pracovního poměru, je-li to zaměstnanci známo. Toto je jediná zákonná výjimka, kdy i zaměstnaná osoba může být zaregistrována u agentury práce. Nárok na podporu v nezaměstnanosti však vzniká až dnem, kdy se osoba skutečně stala nezaměstnanou. Zákonná doba pojištění⁸² je považována za splněnou, pokud zaměstnanec hradil povinné příspěvky alespoň 12 měsíců v posledních třech letech.

Pokud osoba splní podmínky stanovené v III. knize Sociálního zákoníku, nejenže ji vznikne nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti v určité, zákonem stanovené výši, ale stává se oficiálně také uchazečem o zaměstnání (*Arbeitnehmer*). Aby si i nadále nárok na ni udržela je třeba, aby byla neustále k dispozici místní agentuře práce u níž je zaregistrována jako uchazeč.⁸³

Stejně jako v České republice ani SRN neuznává dobu studia za dobu započitatelnou do doby pojištění. Umožňuje však započíst tu dobu, po níž student prokáže, že pracoval alespoň 15 hodin týdně či více. V takovém případě je možné dobu započíst.

Každému nezaměstnanému, který je schopen pracovat, je agenturou práce nabídnuto vhodné zaměstnání. Je to jedna z povinností agentury práce, nabízí-li trh práce takové zaměstnání, pro něž je uchazeč vyhovující. Toto zaměstnání je vybráno jednak tak, aby nebylo v rozporu s obecnými požadavky, tak i osobními dispozicemi uchazeče o zaměstnání. Obecné požadavky jsou ty, které vhodnost zaměstnání pro toho či kterého uchazeče vylučují z hledisek zákonných (tj. nesplňuje zákonné předpoklady pro jeho výkon) či nezaručuje optimální pracovní podmínky pro uchazeče. Osobní dispozice či důvody pro odmítnutí vhodného zaměstnání jsou kupříkladu ty, kdy výdělek zaměstnance by byl nižší než podpora v nezaměstnanosti či jeho přijetí by ohrožovalo rodinnou pospolitost uchazeče.

⁸² Anwartschaftszeit, ust. §123, SGB

⁸³ Ust. §119, odst. 1, no. 3, SGB

V zásadě jde o to, že zaměstnanec nemusí přijmout zaměstnání, které by mu zvyšovalo například jeho výdaje na cestování z místa bydliště do místa zaměstnání a v souhrnu tak snižovalo jeho příjem pod hranici zákonem stanovené výše podpory v nezaměstnanosti. Uchazeč může mít i jiné důvody, proč zaměstnání nepřijmout. O tom zda jsou jeho důvody opodstatněné, rozhoduje místní agentura práce. Jedním z nich je kupříkladu ten, kdy by měl zaměstnanec dojíždět do zaměstnání každý den nepřiměřeně dlouho. Přičemž za nepřiměřeně dlouhou dobu zákon určuje⁸⁴ dobu delší než dvě a půl hodiny, pokud denní pracovní doba přesáhne 6 hodin. Je-li denní pracovní doba kratší, za nepřiměřeně dlouhé cestování do zaměstnání jsou považovány dvě hodiny. Samozřejmě, že je možné se za zaměstnáním přestěhovat.

Sociální zákoník stanoví pozoruhodnou skutečnost, a to případně, pokud zaměstnanec nenajde ve svém regionu vhodné zaměstnání do tří měsíců od jeho nezaměstnanosti a v regionu v dohledné době nemají vzniknout vhodná pracovní místa pro tohoto uchazeče, může mu být místní agenturou práce nabídnuto jako vhodné zaměstnání i to, které je vzdáleno nad přiměřenou dobu cestování tj. nad 2,5 hodiny od jeho bydliště a přimět tak osobu se přestěhovat za novým vhodným zaměstnáním. Je samozřejmostí, že i zde se berou do úvahy osobní charakteristiky a dispozice každého takového uchazeče (rodinné vazby či zázemí, předpokládaná doba zaměstnávání, věk), avšak nepřijetí tzv. vhodného zaměstnání určeného agenturou práce může mít za následek ztrátu nároku na podporu v nezaměstnanost či dokonce úplné vyřazení z databáze uchazečů o zaměstnání.

7.3.2 Zvláštní formy podpory v nezaměstnanosti

Nárok na dávky v nezaměstnanosti přiznává SGB (ust. § 125 odst. 1) také těm osobám, které jsou nezaměstnané, avšak mají sníženou pracovní schopnost. Potvrzení o snížené pracovní schopnosti vydává úřad příslušný ve věcech plateb na důchodové pojištění. Taková osoba, prokáže-li se tímto potvrzením, bude u agentury práce registrována. Agentura práce má v takovém

⁸⁴ Ust § 121 odst. 4 SGB

případě povinnost tuto osobu do jednoho měsíce od podání žádosti pozvat na osobní schůzku, kde bude na základě lékařského potvrzení probrána její schopnost pracovat, resp. probrání možností jejího pracovního zařazení. Pokud agentura práce usoudí, že zde již není možnost tuto osobu začlenit do pracovního procesu a její možnosti uplatnění na trhu práce jsou příliš nízké, bude osobě navržen odchod do důchodu a budou ji vypláceny dávky tomu odpovídající. Ty však již nespádají do systému sociálního pojištění proti nezaměstnanosti.

V případě, že jsou osobě se sníženou pracovní schopností poskytovány dávky invalidního pojištění, bude ji vyplácena podpora v nezaměstnanosti je ve výši rozdílu výše podpory na níž by měla jinak nárok a rozdílu přiznaných dávek invalidního pojištění.

Určitý specifíkem německého systému sociálního zabezpečení je program rehabilitace těchto osob se sníženou pracovní schopností, jehož cílem je umožnit těmto osobám za podpory v poskytování nejen lékařské, ale také sociální či psychologické pomoci, začlenění do pracovního procesu, alespoň částečně či na krátkou dobu. Takto může být pracovní uplatnění zprostředkováno i osobám, které by jinak již na trhu práce neparticipovaly.

7.3.3 Podpůrčí doba

Doba, po kterou je poskytována podpora v nezaměstnanosti tzv. podpůrčí doba, závisí jednak na tom, kolik měsíců nezaměstnaný hradil povinné platby na pojištění v nezaměstnanosti za posledních 5 let, a jednak na věku nezaměstnaného (ust. § 127 a násl. SGB).

K poslední změně těchto podmínek došlo novelou III. knihy Sociálního zákoníku, účinné od 1.ledna 2008.

Délka podpůrčí doba činí u osob do 50 let maximálně 12 měsíců, a to u osob, které hradily povinné příspěvky alespoň 24 měsíců za poslední 5 let. Podpůrčí doba se s věkem uchazeče prodlužuje. U osob starších 55 let se dávky v nezaměstnanosti poskytují 18 měsíců, u osob nad 58 let pak 24 měsíců.

Stanovený počet měsíců k uhrazení povinných příspěvků na podporu v nezaměstnanosti v posledních 5 letech předcházejících registraci u úřadu práce.	V Ě K	Maximální podpůrčí doba (v měsících)
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50	15
36	55	18
48	58	24

Výše uvedená tabulka ukazuje zákonem stanovený počet měsíců, za které musí být uhrazeny povinné příspěvky, aby nezaměstnanému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti po určitou stanovenou podpůrčí dobu. Je z ní patrné, že s délkou podpůrčí doby roste také potřebný počet měsíců, za něž má být uhrazeno povinné pojištění proti nezaměstnanosti. Uchazeč, který tak dosáhl věku 55 let, bude mít nárok na podporu po dobu 24 měsíců, avšak povinné pojištění musí být uhrazeno alespoň 36 měsíců během posledních pěti let.

Podpůrčí doba může být zkrácena, přičemž důvody pro její zkrácení jsou podrobně vyjádřeny v zákoně a jejich systém je velmi propracován.

Délka podpůrčí doby se zkracuje o⁸⁵:

1. O každý den, po který je splněn nárok na podporu v nezaměstnanosti;
2. Vždy o polovinu z celkového počtu dnů, po kterých je splněn nárok na částečnou podporu v nezaměstnanosti za dobu posledních dvou let, předcházejících vzniku nároku;

⁸⁵ Ust. §128 odst. 1 SGB

3. Vždy o ten počet dnů, po než nezaměstnaný odmítá přidělené vhodné zaměstnání, vykazuje nedostatečnou snahu o hledání zaměstnání, odmítá, přerušuje, či dokonce ukončí pracovní zařazení, promešká hlášení či se zpozdí s ohlášením u místní agentury práce;

4. O počet dnů, po kterou odmítá pracovní zařazení, přičemž pakliže tento odmítavý postoj trvá více než 12 týdnů, zkrátí se nezaměstnanému podpůrná doba o celou jednu čtvrtinu;

5. O počet dnů, po něž je nezaměstnanému podpora v nezaměstnanosti odejmuta v důsledku nedostatku spolupráce z jeho strany;

6. Vždy o polovinu z počtu dnů, po které se nezaměstnaný věnuje dalšímu vzdělávání nabízeném místní agenturou práce.

Z výše uvedeného výčtu vyplývá, že jednotlivé agentury práce mají zákonem dán vcelku široký manévrovací prostor pro rozhodování o zkrácení podpůrné doby či úplného odebrání dávek podpory v nezaměstnanosti. Jinak si totiž nelze vysvětlit až příliš neurčité pojmy v textu zákona. Příkladem je „nedostatečná snaha o hledání zaměstnání“ (*unzureichenden Eigenbemühungen*). Je otázkou, co zákonodárce myslí „zpožděním“ s nahlášením u agentury práce, když SGB ani jiný prováděcí předpis uvedené pojmy či v druhém případě lhůty nevymezuje.

7.3.4 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti je upravena v Čtvrtém titulu, ust. § 129 a násl. SGB.

Jednou ze zásadních skutečností pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti je fakt, zda nezaměstnaný, jeho manžel/manželka, druh/družka či partner mají nezaopatřené dítě (podle ust. § 32 odst 1,3,5 zákona o dani z příjmu⁸⁶). Pokud ano, představuje výše podpory

⁸⁶ Ust. § 32 odst. 1,3,5 zákona o dani z příjmu (**Einkommensteuergesetz (EStG)**):

§ 32 Kinder, Freibeträge für Kinder

(1) Kinder sind

1. im ersten Grad mit dem Steuerpflichtigen verwandte Kinder,

v nezaměstnanosti 67% čistého průměrného příjmu za rozhodné období. Pro ostatní osoby je výše podpory v nezaměstnanosti stanovena na 60% čisté průměrné mzdy.

Do rozhodného období (*Bemessungszeitraum*) pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, které je stanoveno zákonem na dva roky, se v dle ust. § 130 odst. 1, a 2 započítává období posledního zaměstnávání, na jehož základě byly odváděny zaměstnancem platby na povinné pojištění proti nezaměstnanosti. Dále doba zaměstnání, kdy zaměstnanec pracoval na částečný úvazek, avšak jeho pravidelná týdenní pracovní doba dosahovala alespoň 80% průměrné týdenní pracovní doby zaměstnance pracujícího na obdobné pozici na plný úvazek.

2. Pflegekinder (Personen, mit denen der Steuerpflichtige durch ein familienähnliches, auf längere Dauer berechnetes Band verbunden ist, sofern er sie nicht zu Erwerbszwecken in seinen Haushalt aufgenommen hat und das Obhuts- und Pflegeverhältnis zu den Eltern nicht mehr besteht)..

.
.
.

(3) Ein Kind wird in dem Kalendermonat, in dem es lebend geboren wurde, und in jedem folgenden Kalendermonat, zu dessen Beginn es das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, berücksichtigt.

.
.
.

5) 1In den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 Buchstabe a und b wird ein Kind, das

1. den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat, oder
2. sich anstelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für die Dauer von nicht mehr als drei Jahren zum Wehrdienst verpflichtet hat, oder
3. eine vom gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als

Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Absatz 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ausgeübt hat, für einen der Dauer dieser Dienste oder der Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes oder bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes über das 21. oder 25. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. 2Wird der gesetzlich Grundwehrdienst oder Zivildienst in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, geleistet, so ist die Dauer dieses Dienstes maßgebend. 3Absatz 4 Satz 2 bis 10 gilt entsprechend.

Rovněž se započítává období, po které nezaměstnaný pracoval jako dobrovolník a povinné pojištění tak sice neplatil, ale podílel se určitým způsobem na trhu práce. Vztahuje se to však jen na dobrovolníky zařazenými pod zákon o spolkové dobrovolnické službě (*Bundesfreiwilligendienstgesetz*)⁸⁷.

Je možné započítat také dobu, po níž rodič pečoval o dítě mladší tří let a v důsledku toho mu byla snížena průměrná týdenní pracovní doba pod dobu, která odpovídá plnému pracovnímu úvazku, tedy 38 hodinovému pracovnímu týdnu.

7.3.5 Výměra podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se vyměřuje podle výše platu nebo mzdy zaměstnance, z něhož byly pravidelně odváděny povinné platby do systému sociálního zabezpečení v rozhodném vyměřovacím období⁸⁸.

Německé sociální zákonodárství zná také pojem fiktivní výměra (*Fiktive Bemessung*)⁸⁹. Jedná se o pojem, který vysvětluje, co se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet podpory v nezaměstnanosti vedle mzdy či platu, kterou nezaměstnaný pobíral v rozhodném období. Jde o rozdělení osob do kvalifikačních skupin (*Qualifikationsgruppe*)⁹⁰, přičemž pro každou z nich je typické přiznání alespoň části podpory v nezaměstnanosti.

Dle SGB se do rozhodného období započítává doba studia na vysoké nebo vyšší odborné škole. Podpora za toto období se vypočítává z průměrné mzdy, kterou zveřejňuje Spolkový statistický úřad⁹¹ každý měsíc. Podpora v nezaměstnanosti se však nepřizná nezaměstnanému za toto období v plné výši, ale pouze její 1/3. Jde o tzv. **první kvalifikační skupinu**.

⁸⁷ Zákon o spolkové dobrovolnické službě (*Bundesfreiwilligendienstgesetz*), BGBl. I S. 687, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bfdg/gesamt.pdf>

⁸⁸ Ust. § 131 odst. 1 SGB

⁸⁹ Ust. § 132 SGB

⁹⁰ Ust. § 132 odst. 2, č. 1,2,3,4 SGB

⁹¹ Statistisches Bundesamt Deutschland

Do **druhé kvalifikační skupiny** se řadí osoby, které ukončí střední odborné vzdělání maturitou. V takovémto případě má nezaměstnaný nárok na 1/4 podpory v nezaměstnanosti.

Třetí kvalifikační skupina přiznává lidem s odborným vzděláním tj. osobám, které získaly výuční list, 1/5 podpory v nezaměstnanosti za období studia.

Čtvrtá a poslední **kvalifikační skupina** je tvořena osobami, které sice studovaly, avšak nezakončily studium žádným titulem, maturitou či výučním listem. Ti pak mají nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 1/6, která jim bude vypočítána z průměrné mzdy za období studia.

Je nutné zdůraznit, že období studia relevantní pro zahrnutí do vyměřovacího rozhodného období, je standardní doba studia na střední škole (*Fachschule*), vysoké (*Universität*) či vysoké odborné škole (*Hochschule*), tedy doba studia získána po ukončení základní školy.

7.3.6 Souběh podpory v nezaměstnanosti s ostatními sociálními dávkami

Ustanovení SGB § 142 a násl. stanoví pravidla souběhu podpory v nezaměstnanosti s jinými sociálními dávkami. V zásadě platí, že není možné pobírat podporu v nezaměstnanosti, i kdyby osoba splnila všechny zákonné podmínky, v případě, že je jí vyplácena některá ze sociálních dávek uvedených v ustanovení § 142, odst. 1 SGB. Platí zde tedy zásada **přednosti** jiné sociální dávky před podporou v nezaměstnanosti. Neplatí to však bezvýhradně.

Pokud nezaměstnaný pobírá některou z vypočtených sociálních dávek, avšak ta nedosahuje výše podpory v nezaměstnanosti, na níž má nezaměstnaná osoba nárok, obdrží nezaměstnaný část podpory ve výši, která odpovídá rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti v plné výši, na kterou by jinak měl nárok a přiznanou sociální dávkou tak, aby celkové peněžité plnění, které nezaměstnaný obdrží odpovídalo výši podpory v nezaměstnanosti, na níž má v souladu se zákonnými ustanoveními nezaměstnaný nárok.

Výplata podpory v nezaměstnanosti se pozastavuje na období, po které nezaměstnaný pobírá tzv. příspěvek na odborné vzdělávání (*Berufsausbildungsbeihilfe*)⁹². Ve své podstatě jde o období příspěvku na rekvalifikaci dle zákona o zaměstnanosti.⁹³

Pozastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti se uplatní rovněž po celé období, po něž nezaměstnaný pobírá dávky vyplývající z nemocenského nebo úrazového pojištění, dávky v mateřství. Rovněž se výplata dávek podpory v nezaměstnanosti posouvá až za období, na něž se rozpočítá odstupné obdržené nezaměstnaným z posledního zaměstnání dle výše nárokované podpory. Nárok na výplatu dávek podpory v nezaměstnanosti se rovněž zastaví v případě, kdy nezaměstnaný začne pobírat starobní důchod.

K pozastavení podpory v nezaměstnanosti dojde i v případě, kdy nezaměstnaný obdrží odměnu za vykonanou práci. SGB rovněž stanoví, že v případě, že má zaměstnavatel nezaměstnanému proplatit nevyčerpanou dovolenou, posouvá se výplata dávek v nezaměstnanosti až za období, po které nezaměstnaný mohl čerpat z peněz, které za nevyčerpanou dovolenou obdržel. Je to velmi podobné systému odložené podpory v nezaměstnanosti v případě obdržení odstupného při ukončení zaměstnávání, které zná jak německé právo⁹⁴, tak i od 1.1.2011 české zákonodárství.⁹⁵

7.3.6.1 Částečná podpora v nezaměstnanosti

SGB v části VIII. ust. § 150 a násl. hovoří o tzv. částečné podpoře v nezaměstnanosti (*Teilarbeitslosengeld*). Tento institut má podpořit osoby, které oficiálně nemají statut nezaměstnaného (*Arbeitslose*), ačkoliv zároveň nemají zaměstnání na plný úvazek, tedy 38 hodin týdně.

⁹² Ust. § 142 odst 1, bod 1 SGB

⁹³ Ust. § 108 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

⁹⁴ Ust. § 142 odst. 1 SGB

⁹⁵ Ust. §44a, zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti

Pokud tyto osoby do jednoho roku od doby, kdy začali vykonávat tzv. částečné zaměstnání⁹⁶, požádají o přiznání dávek částečné nezaměstnanosti místní agenturu práce a zaregistrují se u ní. Mají při splnění dalších podmínek zákonem stanovených nárok na tyto dávky, které by jim měly doplňovat příjem.

Zákon dále vyžaduje, aby tato osoba z činnosti, kterou vykonává přispívala do systému sociálního zabezpečení a splnila tzv. podmínku rozhodného období (*Anwartschaftszeit*), což je doba, kdy v posledních třech letech vykonával činnost, z níž plyne ze zákona povinnost odvádět platby do systému sociálního zabezpečení alespoň 12 měsíců.

Tento institut umožňuje osobám, které nemají možnost pracovat na plný úvazek, avšak nesplňují v důsledku částečného zaměstnání podmínky pro celkovou podporu v nezaměstnanosti, vyrovnat svůj příjem. Ačkoliv se tento institut zdá nelogický („proč pracovat, a pobírat podporu jen částečně, když mohu pobírat podporu v plné výši a nepracovat vůbec...“), má svůj význam. Spíše než právní má význam sociologický, a sice ten, že osoba ačkoliv nedosahuje dostatečných příjmů si zachovává pracovní návyky a pracuje, alespoň minimálně a ke svému příjmu dostává částečnou podporu v nezaměstnanosti tak, aby se příjem rovnal alespoň právě celkové výši podpory, na kterou by měl nárok, pokud by byl nezaměstnaný úplně. Člověk si zachovává pracovní stereotypy, udržuje (někdy i zvyšuje) svou kvalifikaci a v neposlední řadě ulevuje státu a jeho systému sociálního zabezpečení, když jednak do něj přispívá a zároveň pobírá jen část podpory v nezaměstnanosti. Doba nároku na dávky částečné nezaměstnanosti je 6 měsíců.

Nárok na dávky částečné nezaměstnanosti zaniká v případě, že nezaměstnaný zcela splní podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, uplynutím doby jednoho roku od vzniku nároku na dávky částečné nezaměstnanosti a samozřejmě také v případě, že si osoba najde

⁹⁶ Ust. § 119, odst. 3 SGB – částečné zaměstnání je činnost vykonávána v zaměstnanecké poměru, kdy však týdenní pracovní doba nepřekročí 15 hodin.

zaměstnání na plný úvazek nebo se stane osobou samostatně výdělečně činnou.⁹⁷

7.3.7 Exkurz do platné pracovněprávní úpravy SRN - ukončení pracovního poměru výpovědí

Vzhledem k tomu, že dle SGB je možné pozastavit výplatu podpory v nezaměstnanosti z důvodu ukončení posledního zaměstnání ze strany zaměstnavatele výpovědí z důvodu hrubé nedbalosti spočívající v neplnění pracovních úkolů (viz dále), nyní se pokusím objasnit právní úpravu ukončení pracovního poměru v SRN.

Spolková republika Německo nemá pracovněprávní vztahy upraveny v jednom zákoníku tak jako Česká republika. Pracovní právo není uspořádáno v jednom zákoníku, naopak je upraveno v několika předpisech, včetně občanského zákoníku. Dalšími důležitými předpisy jsou zákon o ochraně zdraví při práci (*Arbeitsschutzgesetz*), zákon o zaměstnaneckém pojištění (VI. kniha Sociálního zákoníku), zákon o ochraně osobních údajů, zákon o rovných příležitostech a zákon upravující pracovní dobu (*Arbeitszeitgesetz*).

Výpovědní doba je upravena občanským zákoníkem⁹⁸ (ustanovení § 622 BGB) a liší se případ výpovědi ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance a zároveň se odvíjí se od délky trvání pracovního poměru. Lhůty pro výpověď podanou zaměstnavatelem se liší od 4 týdnů do 7 měsíců. Do délky trvání pracovního poměru se nezapočítávají odpracované roky do dosažení 25. roku života. Pokud **výpověď** podá zaměstnanec, je výpovědní doba ve všech případech stejná, a to 4 týdny. Výpověď musí být vždy písemná (ustanovení § 623 BGB). Pokud se zaměstnanci zdá výpověď neoprávněná,

⁹⁷ Ust. § 150, odst. 2, část VIII. SGB

⁹⁸ BGBl. I S. 34, <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html>

může podat do tří dnů od jejího doručení žalobu k pracovnímu soudu (*Arbeitsgericht*) příslušného podle sídla zaměstnavatele.

Mimořádně lze rozvázat pracovní poměr také bez dání výpovědi a stejně tak, vyskytne-li se mimořádný spravedlivý důvod pro skončení pracovního poměru nemusí být dodržena ani výpovědní doba.

Německé zákonodárství zároveň počítá s pozastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti v některých případech, kdy je zavinění na straně zaměstnance. V zákoně jsou přímo vypočítány důvody, které způsobují pozastavení nároku na výplatu dávek v nezaměstnanosti. Jedná se o případy kdy:

- předcházející zaměstnání bylo ukončeno se zaměstnancem výpovědí z důvodu hrubé nedbalosti spočívající v neplnění pracovních úkolů (*Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe*);
- nezaměstnaný, ačkoliv byl o důsledcích z jeho jednání vyplývajících poučen příslušnou agenturou práce, nepřijme, odmítne či ne zahájí nabízené zaměstnání (*Sperrzeit bei Arbeitsablehnung*);
- nezaměstnaný, i přes poučení o právních důsledcích tohoto svého jednání ze strany agentury práce, nevyvíjí dostatečné vlastní úsilí o hledání zaměstnání a dostatečné úsilí se mu nepodaří nikterak prokázat (*Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen*);
- nezaměstnaná osoba, i přes poučení o právních důsledcích svého jednání, se odmítne účastnit odborného vzdělávání, účasti na odborných kurzech či jiných školeních, které mají zvýšit jeho kvalifikaci a tím i cenu na trhu práce (*Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme*);
- nezaměstnaný, který se zaregistroval na lékařské a psychologické vyšetření u místní agentury práce a ačkoliv byl o důsledcích nedostavení se na prohlídku poučen, se nedostaví na vyšetření (*Sperrzeit bei Meldeversäumnis*).

Důsledky, o níž má být nezaměstnaný vždy poučen, jsou pozastavení vyplácení podpory v nezaměstnanosti či úplné vyřazení ze seznamu uchazečů o zaměstnání a ztráty tak nejen nároku na dávky v nezaměstnanosti, ale i na jiné služby, které je agentura práce ze zákona povinná poskytovat.

Doba, od které se pozastavuje výplata dávek podpory je obecně stanovena na den, následující po události, která k pozastavení vede. Jinými slovy, po dni, kdy nastal jeden z důvodů výše uvedených a trvá po celou dobu, po kterou není problém odstraněn. S ohledem na to, že se ve všech výše uvedených případech jedná o pochybení na straně nezaměstnaného, je zcela na něm, zda začne respektovat povinnosti stanovené jednak SGB a jednak také dodržovat pravidla, která na základě zákona má agentura práce právo od všech uchazečů vyžadovat.

Délka doby, po kterou je pozastavena výplata podpory v nezaměstnanosti z důvodu ukončení předcházejícího zaměstnání výpovědí v důsledku porušení povinností zaměstnance z hrubé nedbalosti, je zákonem stanovena na 2 týdny. V případě odmítnutí nabídnutí zaměstnání či odmítnutí účasti na zvyšování kvalifikace trvá pozastavení od 3 do 6 týdnů v závislosti na konkrétním přístupu nezaměstnaného (dalo by se říct v závislosti na míře odmítavého postupu uchazeče o zaměstnání), přičemž toto je jen na volné úvaze a rozhodovací praxi agentury práce.

Pakliže se nezaměstnaný dopouští porušování svých povinností vůči agentuře práce tím, že nevyvíjí dostatečné úsilí pro hledání nového uplatnění na trhu práce, výplata podpory v nezaměstnanosti se mu pozastaví na dobu dvou týdnů.

V případě nedodržení povinnosti dostavit se na lékařské a psychologické vyšetření, trvá pozastavení jeden týden.

I zde je třeba podotknout a zdůraznit, že zákon, konkrétně zde SGB, dává agenturám práce velký prostor pro správné uvážení při rozhodování konkrétních případů porušení povinností uchazečů o zaměstnání. Každý případ je posuzován samostatně v rozsahu své jedinečnosti a ačkoliv je možné, že

každá jednotlivá agentura práce bude vycházet ze své rozhodovací praxe, žádná pravidla, pokyny, či jednotné směrnice neexistují. V rámci mého výzkumu jsem se zaměřila na to, zda neexistují konkrétní pravidla na úrovni alespoň jednotlivých spolkových zemí, ale nic jsem nenalezla. Je tedy otázkou, zda volná ruka v rozhodovací praxi je dána systémem, který umožňuje uchazeči podat žádost o přezkum k Spolkové agentuře práce, která na činnost jednotlivých nižších agentur dohlíží, či na benevolentnosti právní úpravy. Pravdou zůstává, že spolu s rostoucí mírou nezaměstnanosti, která se nevyhýbá ani SRN či zvýšení počtu práci hledajících občanů z jiných zemí EU po zrušení omezujících opatření po 1.5.2011, poroste počet rozhodnutí, která budou postoupena k přezkumu.

7.3.8 Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká jen ze zákonných důvodů, které jsou přesně vypočteny v III. knize Sociálního zákoníku (SGB).

Základem je případ, kdy zanikne nárok z důvodu vzniku nároku na jinou dávku, což je zpravidla případ, kdy se nezaměstnanému nepodaří nalézt během podpůrní doby zaměstnání a „spadne“ tak do systému dávek sociálního zabezpečení.

Německé zákonodárství uvádí, že pokud nezaměstnaný nepožádá o dávku v nezaměstnanosti do 4 let od doby, kdy se stal nezaměstnaným, a tedy poprvé mu vznikl na ni nárok, jeho právo požádat o přiznání dávek prekluduje, přičemž však po celou dobu 4 let musí být nezaměstnaným ve smyslu ust. § 118 odst. 1 SGB.

Jak již bylo uvedeno výše, zákonodárství SRN nevylučuje souběh dávek podpory v nezaměstnanosti a částečné zaměstnanosti, která je v českém právním systému známá jako kolidující zaměstnání.

7.4 Dílčí závěr

Spolková republika Německo se ihned v počátcích hospodářské krize rozhodla na zpomalení ekonomiky, které bylo doprovázeno řadou dopadů na sociální systémy jednotlivých zemí, reagovat. Vláda SRN začala již koncem roku 2008 přijímat opatření k tomu, aby dopad na trh práce nebyl příliš ničující. Za vyzdvihnutí stojí opatření, o kterém se zmiňuji již v úvodu této kapitoly, jímž je snaha o předcházení nezaměstnanosti tím, že je-li zaměstnanci známo, že jeho zaměstnání bude v dohledné době ukončeno, má možnost až tři měsíce před touto skutečností realizovat pohovor v agentuře práce, dle svého trvalého bydliště, o jeho případných možnostech na trhu práce. Jednoznačné pozitivum této koncepce vidím zejména v tom, že se zvýší informovanost a povědomí zaměstnanců o možnostech jejich uplatnění na trhu práce. Jde zároveň o instrument, který umožňuje v mnoha případech nezaměstnanosti konkrétní osoby úplně předejít tím, že přejde po ukončení zaměstnání do jiného pracovního poměru a bude tak zaručena návaznost. Uvedené by jistě napomohlo předcházení nezaměstnanosti také v České republice. Ze zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti nevyplývá, že by úřady práce měly povinnost zvát si na pohovory osoby, které nejsou ani uchazeči či zájemci ve smyslu ustanovení tohoto zákona a zároveň ze stanovené působnosti úřadu práce v ust. §7 a násl. tohoto zákona uvedené nevyplývá.

Úprava finanční podpory nezaměstnaných je obsažena v III. knize Sociálního zákoníku, přičemž úprava je v celku komplexní. Nebylo tomu tak vždy, vzhledem k tomu že III. kniha SGB nabyla účinnosti až od 1.1.1998 a byl tak zrušen zákon o zaměstnanosti (*Arbeitsförderungsgesetz*) z roku 1969. Došlo tak k nahrazení předcházející úpravy, platné téměř 30 let. Zákonná ustanovení přesně vymezují podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, důvody pro pozastavení jejich výplaty či úplné zastavení výplaty dávek.

Co tato část sociálního zákoníku neupravuje, je postavení Spolkové agentury práce a působnost jejích místních agentur práce v jednotlivých spolkových zemích. Agentura práce byla založena právě zákonem o

zaměstnanosti v roce 1969. Systém agentur v dnešní podobě však byl dotvořen až v roce 2003, kdy 1. lednu vstoupily v platnost tři zákony, které byly výsledkem práce Hartzovy komise, která měla za úkol vytvořit podklad pro reorganizaci a unifikaci trhu práce v SRN. Výsledkem je dnešní systém fungování jedné Spolkové agentury práce a pod ní spadajících místních agentur.

Zákonná úprava působnosti těchto orgánů je velmi roztržena, a dle mého názoru je důsledkem této nekomplexní úpravy právě velmi široká rozhodovací pravomoc místních agentur práce, kterým zákon přisuzuje velkou míru pro správní uvážení, když v zákoně uvádí až příliš vágní pojmy či neurčité výrazy. Zákonodárce tak nechal na posouzení samotných úřadů, jak postupovat v konkrétních situacích. Z mnoha případů, které jsou uvedeny výše v této kapitole, vypíchnu zejména možnost místní agentury práce posoudit, zda osoba se sníženou pracovní schopností je schopna ještě působit na trhu práce, či již její schopnosti této míry nedosahují a bude tak odkázána na dávky invalidního pojištění.

Ačkoliv zákonná úprava umožňuje podat opravný prostředek v zákonné lhůtě ke Spolkové agentuře práce téměř proti každému rozhodnutí místního orgánu, je otázkou, zda tento systém je vyhovující a neprospělo by mu spíše jasné stanovení působnosti a rozhodovacích kritérií.

Systém podpory v nezaměstnanosti SRN je velmi podobný systému České republiky. Německá úprava rovněž zná institut odložené podpory v nezaměstnanosti v případě, že zaměstnanec obdrží odstupné při ukončení pracovního poměru. Na rozdíl od české právní úpravy SGB neodkazuje pouze na nárok na odstupné na straně zaměstnance, ale odložení výplaty dávek v nezaměstnanosti váže až na skutečné obdržení částky odstupného v zákonem stanovené výši. Nezaměstnanému je rovněž odložena výplata dávek podpory v případě, že obdrží finanční plnění v důsledku proplacení nevyčerpané dovolené u posledního zaměstnavatele.

Na rozdíl od české právní úpravy, umožňuje německý systém, vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti, výkon zaměstnání, který nazývá částečnou nezaměstnaností, ovšem v omezené míře. Tento institut umožňuje částečné pobírání podpory v nezaměstnanosti společně s výkonem činnosti v zaměstnaneckém poměru v omezené míře. Je ovšem třeba upozornit na to, že zde toto zaměstnání nenaplňuje zcela pojem nekolidujících zaměstnání ve smyslu zákona o zaměstnanosti k 31.12.2010. Nekolidující zaměstnání představovalo přivýdělek do zákonem stanovené výše při souběžném pobírání podpory v nezaměstnanosti v plné výši. Institut částečné nezaměstnanosti dle německého práva však představuje pouze jakýsi dorovnávací příjem k částečné podpoře nezaměstnanosti a z hlediska vlivu na osobu nezaměstnaného, má spíše sociologický význam.

Z ohledem na materiály, které jsem měla při tvorbě této kapitoly k dispozici včetně pravidelného sledování německého tisku, lze říci, že německá vláda zareagovala poměrně rychle na změny v ekonomice po roce 2008 a řadou opatření, které zavedla dokázala předejít mnoha problémům, se kterými se potýkají jiné země Evropské unie (vysoká nezaměstnanost, obrovské zadlužení, ekonomická stagnace atd.).

Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je v celku ucelená a vše potřebné III. kniha Sociálního zákoníku obsahuje. Je pravdou, že německá právní úprava podpory v nezaměstnanosti klade velkou míru odpovědnosti na nezaměstnaného, když stanoví poměrně přísné, i když jasné podmínky dodržování zákonných povinností ze strany uchazečů vůči agentuře práce. Agentura práce má širokou míru správního uvážení v rozhodování o osudu nezaměstnaného a jeho nároků, a vzhledem k decentralizovanému systému podpory a možnostem odvolání proti jednotlivým rozhodnutím místních orgánů, klade velkou zodpovědnost na samotné nezaměstnané se zřetelem na ochranu jejich práv.

8. Závěr

Nezaměstnanost je velmi častým jevem dnešní doby. Je důsledkem organizace zaměstnávání lidí ve státech, schopností, kvalifikace a dispozic, samozřejmě ale i postojů jednotlivých osob. Nezaměstnanost rovněž odráží tržní síly, které lidským faktorem ovládaný nejsou.

Výskyt a míra různých druhů nezaměstnanosti je ve státech Evropské unie odlišná. Situace závisí na spoustě okolnostech, mezi než patří historický vývoj státu, zeměpisný charakter té které země, ale samozřejmě i právní úprava. Součástí legislativní úpravy systému podpory nezaměstnaných jednotlivých států, se stala právní úprava problematiky sociálního zabezpečení Evropské unie.

Strategie Evropské unie pro růst a vytváření pracovních míst v souladu se zásadami udržitelnosti, známá jako lisabonská strategie, stanovila nejen taktiku proti narůstající nezaměstnanosti, ale i postup v jiných oblastech zaměstnanosti a sociálních věcech, které jsou obzvlášť v současné době a po roce 2008 aktuálními tématy. Evropská unie klade důraz zejména na vytváření nových pracovních míst. Vzhledem k současnému vývoji však nelze spoléhat pouze na tuto skutečnost. S ohledem na fakt, že se očekávaná délka života prodlužuje, pracovníci by měli pracovat déle, je třeba klást důraz na zlepšování přizpůsobivosti pracovníků a podniků, je třeba pracovat na zajištění lepšího vzdělání a kvalifikaci nejen mladých lidí, ale i nezaměstnaných. Je třeba systémy sociálního zabezpečení států přizpůsobit aktuálnímu vývoji, tedy zejména problémům globalizace.

Zaměření pozornosti na politiku zaměstnanosti jednotlivých členských států ze strany orgánů Evropské unie lze sledovat prakticky od jejího vzniku v 90. letech. Ačkoliv stále platí princip subsidiarity, kdy si jednotlivé členské státy řídí politiku zaměstnanosti samostatně na svých národních úrovních, koordinační tendence na unijní úrovni vyústily v přijetí koordinačních nařízení v oblasti sociálního zabezpečení. S ohledem na fungování Evropské unie přijatá nařízení upravují sociální zabezpečení migrujících osob v rámci EU.

Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a č. 574/72 a od 1.5.2010 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a č. 987/2009, jsou stěžejními předpisy, které dávají nejen rámec, ale i jasná pravidla fungování nároku podpory v nezaměstnanosti osobám migrujícími mezi jednotlivými členskými státy. Stěžejním nařízením je nařízení č. 883/2004, které se přímo dotýká problematiky nároku vzniku na podporu v nezaměstnanosti, vyplácení jejich dávek a její přesun v rámci Evropské unie. Pravidla jsou nařízením jasně daná. Ve své podstatě brání duplicitnímu vyplácení dávek v nezaměstnanosti dvěma a více státy, a zároveň zajištění toho, aby osoba nárok na výplatu neztratila, když se přesune za prací do jiného členského státu. Jen tak totiž zůstane zaručeno právo na volný pohyb osob, deklarováno již zakládajícími dokumenty.

Problémy fungování této koordinace vidím především v tom, že není příliš upraven systém organizace předávání informací mezi příslušnými institucemi jednotlivých států. Nařízení č. 883/2004 se o této problematice zmiňuje jen velmi povrchně v několika člácích, nestanoví žádné lhůty pro předání informací či zaslání dokumentů a osoba migrující za prací tak může zůstat bez finančního zajištění, na ně by jinak měla nárok v důsledku administrativní chyby či nedostatečné komunikace mezi státními a správními orgány nebo kombinací obojího.

Problémem evropské politiky zaměstnanosti zůstává jakási „náchylnost“ některých regionů k větší nezaměstnanosti (země jižní Evropy, evropské regiony závislé na sezónních pracích), nenapomáhá tomu ani neochota Evropanů z regionů z vyšší mírou nezaměstnanosti cestovat za zaměstnáním, změnit tak působení, ačkoliv možnost ponechání dávek v nezaměstnanosti zde existuje.

Právní úprava systému podpory v nezaměstnanosti v České republice, Německu a Irsku – zemích, na něž jsem se zaměřila, funguje na stejných principech. Nezaměstnanost je zde považována za nežádoucí a systém podpory, zejména pak její výše je nastaven tak, aby nezaměstnaní co nejméně zůstávali na jejím vyplácení závislí. Všechny tři systémy požadují pro vznik

nároku na dávky, předcházející účast žadatele na trhu práce. Jen velmi výjimečně (Irsko) je čerstvým absolventům přiznávaná pasivní pomoc ze strany státu, naopak je spíše podporována rekvalifikace, další vzdělání nebo dobrovolnická činnost (Německo). Výše podpory by měla být motivační zejména ve smyslu, co nejrychlejšího návratu na trh práce. Faktem je, že je nejnižší v Irské republice, státu s nejmenším přerozdělením vybraných peněz, z těchto tří vybraných zemí. Nejvyšší je v SRN, jehož právní úprava stanoví jednotnou procentuální sazbu její výše (s mírnou odchylkou pro nezaměstnané s nezaopatřeným dítětem) a na rozdíl od české právní úpravy nezná sníženou či odstupňovanou výši dávek v nezaměstnanosti. Omezení nároku či úplná ztráta na pomoc v nezaměstnanosti je rovněž založena na podobném principu, kdy má být ztrátou či pozastavením po zákonem stanovenou dobu postihována nespolupráce či neúčast s příslušným úřadem či neúčast v procesu znovu sebezачleněním do pracovního procesu žadatelů.

Pokud jde o komplexnost právních úprav problematiky podpory v nezaměstnanosti, velmi se podobají německá a česká právní úprava. Ačkoliv v SRN jsou dávky v nezaměstnanosti a jejich úprava součástí Sociálního zákonku, konkrétně jeho III. knihy a v České republice je podpoře v nezaměstnanosti věnován jeden konkrétní zákon o zaměstnanosti, jsou si podobné právě celistvou a komplexní úpravou. Irská legislativa této problematiky je velmi roztříštěna. Ačkoliv existuje jeden zákon o sociálním zabezpečení, upravuje pouze Jobseeker's Benefit a Jobseeker's Allowance, tedy jakési základní dávky podpory nezaměstnaným, a úprava dalších podpůrných dávek, které jsou rovněž určeny nezaměstnaným je roztříštěna v dalších zákonech, které věcně upravují problematiku té či oné konkrétní skupiny potřebných.

Všechny tři vybrané země mají propracovanou komplexní celostátní síť úřadů, které plní své úkoly vůči nezaměstnaným a zároveň dohlíží na plnění povinností ze strany uchazečů o zaměstnání či žadatelů o podporu ze strany států. Rozhodovací oprávnění či meze zákonem daného správního uvážení se však liší. Ve Spolkové republice Německo je rozhodovací pravomoc místních agentur práce příliš široká a úprava postavení těchto orgánů velmi roztříštěná,

když zákon, který by působnost komplexně upravoval chybí. Je tak kladen velký důraz ale i tlak na právní povědomí jednotlivých žadatelů, s ohledem na rozhodovací proces, kdy jen sám žadatel má v ruce možnost, jak svá práva chránit.

Úprava v zákoně o zaměstnanosti upravuje působnost úřadu práce v Hlavě IV. Jistě by české právní úpravě prospělo rozšíření některých částí působností těchto úřadů. Velmi pozitivně se jeví již zaběhlá práce v SRN, kdy si agentury práce zvou na pohovory uchazeče, kteří sice ještě o zaměstnání nepřišli, ale v dohledné době přijdou. „Budoucímu“ nezaměstnanému jsou tak známy jeho možnosti ještě předtím, než se skutečně nezaměstnaným stane. Někdy ani v důsledku pozitivního působení k uvedenému nedojde, když uchazeč plynule přejde do jiného zaměstnání, aniž by o dávku v nezaměstnanosti, kdy musel žádat.

Moderní ekonomiky jsou ve větší míře postaveny na znalostech a vědomostech než-li na surovinách a fyzické práci. Aby Evropská unie jako celek obstála v boji s konkurencí s rozvíjejícími se ekonomika států, musí pro svou dynamickou společnost založenou na znalostech vytvářet pracovní místa. To vyžaduje investice nejen do politiky zaměstnanosti, jejíž koncepce musí být aktualizována s vývojem ekonomiky, ale také investice do školství či vědy. Prostředkem k dosažení je jednoznačně pokračující kvalitní spolupráce jednotlivých členských států Evropské unie.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EU 15	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU 10	ČR, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU 27	EU 15 + EU 10 + Bulharsko, Rumunsko
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EHS	Evropské hospodářské společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
SRN	Spolková republika Německo
PL	Polská republika
SK	Slovenská republika
HU	Maďarská republika
EE	Estonsko
LV	Litva
LU	Lotyšsko
SI	Slovinsko
IE	Irská republika
UK	Spojené království
VÚPSV	Výzkumný úřad práce a sociálních věcí
ZAV	Centrála pro zprostředkování práce (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung)
HDP	Hrubý domácí produkt
FAS	Irský úřad práce pro zaměstnanost a rekvalifikaci (Foras Äiseanna Saothair)

Seznam literatury

Knižní publikace

FUNCK Bernard, PIZZATI Lodovico, *Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process*, The World Bank, 2002

GALLIE Duncan, PAUGAM Serge, *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment on Europe*, Oxford University press 2000

HOSKINS Dalmer D. Hoskins, Dobbernack Donate, Kuptsch Christiane, *Social Security at the Dawn of the 21st Century*, International Social Security's Series, 2001

BLANPAIN, Roger, *Labour Law in Motion, Diversification of the Labour Force and Conditions of Employment*, Kluwer Law International, 2005

European Foundation for the improvement of living and working conditions, *Working conditions and gender in an enlarged Europe*, Luxemburg: Office for official publications of the European communities, 2005-VI ISBN 92-897-0907-3

BLANPLAIN, Roger. *European labour law*, 8th revise edition, Kluwer Law International 2002, ISBN 90 411 1848 9

BLANPLAIN, Roger. *The Global Labour Market – From globalization to flexicurity*, Arnkil Robert, Germana Di Domenico, Regina Konle-Seidl: *Joblessness as a Major Challenge for Public Employment Services: Country Reports from Germany, Italy and Finland*, Kluwer Law International BV, 2008, ISBN 9789041127228

BAŠTÝŘ, Ivo a kolektiv. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie, Část třetí: Sociální důsledky migračních procesů v počátečním období členství ČR v EU*, Masarykova univerzita, Brno 2005, ISBN 80-210-3722-9

Sirovátka Tomáš, Mareš Petr, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, 2003

Zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV)

Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření). – Praha: VÚPSV, 2006

Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany. – Praha: VÚPSV, 2006

Souvislosti sbližování ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irska a migrace odborníků za prací do zahraničí (souhrnné charakteristiky). - Praha: VÚPSV, 2005

Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. NEKOLOVÁ, Markéta, VÚPSV, 2010

Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko-německé a česko-rakouské příhraničí. – Praha: VÚPSV, 2004

Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace. – Praha: VÚPSV, 2003

Tisk

Německo otvírá svůj pracovní trh, Mladá fronta DNES, 12.4.2011

Odchyt řemeslníků začal, Trh práce, týdeník EURO, , č. 18, 2.5.2011

Jste generace ninja, Ekonomika, TÝDEN, č.20, 16. 5.2011

Irsko preferuje pracovníky z Evropské unie. - In: Práce a sociální politika, ISSN 0049-0962 - Roč. 4, c. 5(2007), - s. 8. obr. - ISSN 0049-0962

Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. - In: Práce a sociální politika, ISSN 0049-0962 - Roč. 4, č. 5(2007), - s. 8. - ISSN 0049-0962

Co stahuje Evropu dolů? – Euro/BusinessWeek, 9.3.2009, roč.10, EURONEWS a.s., str.76-81

Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí - www.mpsv.cz

Ministerstvo zahraničních věcí - www.mzv.cz

Ministerstvo průmyslu a obchodu - www.mpo.cz

Výzkumný úřad práce a sociálních věcí - www.vupsv.cz

Český statistický úřad - www.csu.cz

Portál Evropské unie - europa.eu/index_cs.htm

Evropský portál pracovní mobility - europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=cs

Evropský statistický úřad

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Euobserver - euobserver.com/

Euroskop - www.euroskop.cz/

Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti -
ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs

Právo Evropské unie - eur-lex.europa.eu/cs/index.htm

Mezinárodní organizace práce - www.ilo.org

Spolková republika Německo:

Velvyslanectví SRN v ČR -

www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/Startseite.html

Ministerstvo zdravotnictví - www.bmg.bund.de/

Agentura práce - www.arbeitsagentur.de

Česko-německá obchodní komora - www.dtihk.cz/cz/startseite

Ministerstvo vnitra - www.bmi.bund.de

Ministerstvo spravedlnosti - www.bmj.bund.de

německé právní předpisy - www.gesetze-im-internet.de

německé právní předpisy - www.aufenthaltstitel.de

Irská republika:

Velvyslanectví ČR v Dublinu - www.mzv.cz/dublin

Centrální statistický úřad - www.cso.ie

Veřejná služba pro občany - www.citizensinformation.ie

Ministerstvo sociálních a rodinných záležitostí
www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx

irské právní předpisy - www.irishstatutebook.ie

Ministerstvo spravedlnosti - www.justice.ie

Komise pro zaměstnanecké vztahy (Labour Relations Commission) -
<http://www.lrc.ie/viewdoc.asp?DocID=4>

Irský úřad pro zaměstnanost a rekvalifikaci - www.fas.ie

Irish Times - <http://www.irishtimes.com/>

Další zdroje

*Zpráva komise o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o
přistoupení z roku 2003 (období od 1.května 2004 do 30. dubna 2006), KOM
(2006)/48*

Living and Working in Europe, European Foundation for the Improvement of
the Living and Working Conditions, 2008

OECD Social, Employment and Migration Working Paper: Ireland, David
Grubb, Shruti Singh and Peter Tergeist, Employment, Labour and Social
Affair Committee, Delsa/Elsa/WD/SEM(2009)01, dostupné na:
www.oecd.org/els/workingpapers

Literature Study On Migrant Workers, European Risk Observatory, European
Agency for Safety and Health at work, dostupné na: www.osha.europe.eu

NEAL, Alan. *The Evolution of Labour Law: Ireland 1992-2002*, Employment
Law Research Unit, University of Warwick, UK)

Irish Labour Market Review 2008, FAS, ISBN 0 947776 05 2

SELM. Joanne van, TSOLAKIS. Eleni, EU Enlargement and Limit of
freedom, Migration Policy Institute, květen 2004, dostupné na:
<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=224>

JAMIE SMYTH, Social Affairs Correspondent, Welfare payments denied to over 9,000 migrants, březen 2011, dostupné na: <http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2011/0328/1224293222880.html>

The view from the rest of Europe, the Irish Times, březen 2011, dostupné na: <http://www.irishtimes.com/newspaper/features/2011/0113/1224287404219.html>

Současná situace na německém pracovním trhu a jeho vývoj po 1.5.2011, Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR, dostupné na: <http://www.ampsp.cz/>

Zpráva Statistického úřadu Evropských společenství (Eurostat newsrelease) č. 18/2011 – 1. Únor 2011, dostupná na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022011-AP/EN/3-01022011-AP-EN.PDF

Návrh zprávy Komise Radě, Návrh společné zprávy o zaměstnanosti pro období let 2009 a 2010, KOM (2009) 647, dostupné na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/cs/10/st05/st05037.cs10.pdf>

Právní předpisy

Ústavní Zákon č. 2/1993 Sb.,

usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN, Všeobecná deklarace lidských práv

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním

Usnesení vlády ČR ze dne 5. května 1999, č. 418/1999 o národním plánu zaměstnanosti

Komunitární úprava

Smlouva o založení Evropského společenství, Úřední věstník C 325 ze dne 24.12.2002 (konsolidované znění)

Smlouva o přistoupení České republiky, Úřední věstník L 236 ze dne 23.9.2003

Akt o podmínkách přistoupení

Nařízení Rady 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. věst. L 257, 19.10.1968

Nařízení Rady č.1408/71 ze dne 14. 6. 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, Úř. věst. L 149, 5.7.1971, s. 2—50

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. Dubna 2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení, Úř. Věst. L 166, 30.4.2004, s. 1-123

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. Září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Úř. Věst. L 284/1, 30.10.2009

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. Prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů, Úř. Věst. L 8/1, 12.1.2001

Směrnice Rady ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství, Úř. věst. L 257, 19.10.1968,

Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy, Úř. věst. L 19, 24.1.1989

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, Úř. věst. L 158, 30.4.2004,

Směrnice Rady ze dne 25. února 1964 o koordinaci zvláštních opatření týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata

z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví Úř. věst. 56, 4.4.1964,

Rozhodnutí č. 205 ze dne 17. Října 2005 o obsahu pojmu částečná nezaměstnanost vzhledem k příhraničním pracovníkům, Správní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků, 2006/351/ES, Úř. Věst. L 130, 18.5.2006, s. 37-38

Rozhodnutí Rady Evropské unie ze dne 12.července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, 2005/600/ES, Úř. Věst. Evropské unie, L 205/21, 6.8.2005

Doporučení Rady ze dne 26. Června 2003 o Obecných směrech pro hospodářské politiky členských států Společenství (na období 2003-2005), 2003/555/ES

Právní předpisy SRN

Občanský zákoník – Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ze dne 18.8.1896

III. kniha sociálního zákoníku – Sozialgesetzbuch

Zákon o pobytu (Aufenthaltsgesetz) BGBl. 2004 I, S. 1950

Nařízení o zaměstnávání (Beschäftigungsverordnung) BGBl. I 2004 Nr. 62, S. 2937,

Zákon o svobodě pohybu v rámci EU (Freizügigkeitsgesetz/EU) BGBl. I S. 215

Právní předpisy Irská republika

Social Welfare Act No. 41/2003

Terms of Employment (Information) Act No.5/1994

Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act No.29/2003

National Minimum Wage Act No. 5/2000

Protection of Young Persons (Employment) Act No. 16/1996

Protection of Employees (Part-Time Work) Act, No. 45/2001

Maternity Protection Act No. 34/1994

Protection of Employment (Exceptional Collective Redundancies and Related Matters) Act No. 27/2007

Unfair Dismissal (Amendment) Act No. 22/1993

Resumé

Unemployment benefit in the Czech Republic and selected European Union countries

The purpose of my thesis is to analyze legislation of unemployment benefit in the Czech Republic and European countries. In my work I narrowed my research only to two countries out of EU except Czech Republic – Germany and Republic of Ireland. The purpose was to show similarities and differences among these countries and their approach to solving the problem of unemployment. The thesis is composed of eight chapters.

The first chapter introduces the term of unemployment in general. The second chapter contains details on employment policy in the Czech Republic and European Union countries, its active and passive aspects including the development of unemployment since the early 90's. The third chapter is concentrated on European Union legislation in the area of coordination of social security system within EU states cooperation. The fourth chapter is also aimed to the area of EU legislation with main attention focused on unemployment and unemployment benefits and compensation.

The fifth, sixth and seventh chapter deals with the unemployment legislation in the Czech Republic, Republic of Ireland and Germany. Every country has its own chapter that concentrated on legislation, policies, and hidden legal opportunities of legal regulation in the area of unemployment and unemployment benefits. It describes conditions of entitlement for unemployment benefit, its duration, alterations and loss of this entitlement. In each of this chapter are pointed out the strong aspects of legal regulations and also its weaknesses.

Conclusion is drawn in the last chapter with suggestions and evaluations of each legislation and unemployment policy within the selected countries. I suggest that government of each state puts more effort in struggle with unemployment and widening social disparities.

Podpora v nezaměstnanosti, sociální zabezpečení

Unemployment benefit, social security

Abstrakt – Cílem rigorózní práce je analýza právní úpravy podpory v nezaměstnanosti v České republice a její srovnání s právní úpravou této oblasti ve vybraných státech Evropské unie, konkrétně ve Spolkové republice Německo a Irsku. Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je u těchto států podrobněji rozebrána s tím, že jsou vyzdvihovány konkrétní pozitiva a zároveň je upozorňováno na slabá místa té které úpravy.

Práce rovněž pojednává o koordinaci systémů sociálního zabezpečení v rámci EU, nároku na podporu v nezaměstnanosti u tzv. migrujících nezaměstnaných a o exportu dávek v nezaměstnanosti do jiného státu EU.

Abstract – The aim of thesis is to analyze the legal regulation of unemployment benefit in the Czech Republic and its comparison with legal regulation in this area in selected European Union countries, particularly in Germany and Ireland. Legal regulation of unemployment benefit is discussed in details in relation to each of the states, concrete positive aspects are highlighted and at the same time the attention is focused on their weaknesses.

The thesis also deals with coordination of social security systems within the European Union, with entitlement to unemployment benefit by the migrant unemployed and with the export of unemployment benefit to another European Union country.